



Instituto de
Cultura y
Turismo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Adoptado mediante Resolución N° 006-2026



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4. MARCO NORMATIVO.....	3
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	4
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	5
7. COMPONENTES DEL PLAN.....	5
8. PLAN DE ACCIÓN FORMATIVO	6
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	7

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 2026 se fundamenta en un diagnóstico de necesidades de capacitación, 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 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 y el Plan de Bienestar.
- 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 2026 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. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

Los procesos de capacitación que se desarrolle deberán 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 con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, 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, los planes 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 antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados 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 alcaldía.

6. 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 y 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 2026:

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

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.

7. COMPONENTES DEL PLAN

De acuerdo con los aspectos encontrados en el diagnóstico presentado en el apartado anterior, se determinan dos (2) componentes que integrarán el PIC para la vigencia 2026.

Cabe mencionar, antes de desagregar cada uno de los componentes, que de conformidad con la Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública que menciona: "Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparte directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional"; dada la proporción de los contratistas vs los funcionarios de la entidad, se propone la participación de los contratistas en el presente plan, lo que no implica el uso de recursos específicos para el desarrollo de estos, ya que van encaminados a fortalecer los temas transversales de interés de la entidad de cara al fortalecimiento de sus procesos.

Los componentes del PIC del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de San Gil son los siguientes:

1. Inducción y reintroducción

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 los cuatro meses siguientes a su vinculación (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

De acuerdo con ello, se propone realizar el proceso de inducción y reintroducción dirigido a los funcionarios y contratistas del Instituto por medio de una socialización de carácter presencial una vez todos los contratistas de la entidad que apoyan el desarrollo de los procesos de esta estén vinculados a esta, entre los tres primeros meses del año.

2. Programa institucional de capacitación

El programa de capacitación está dirigido a funcionarios y contratistas del Instituto y desde la Dirección estará enfocado en fortalecer sus habilidades en tres competencias:

Competencias misionales

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

Competencias transversales

- Comunicación institucional y atención al ciudadano.
- Sistema de gestión de calidad y Gestión documental
- 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.

8. PLAN DE ACCIÓN FORMATIVO

Componente	Competencia	Tema de formación	Responsable	Aliados Potenciales	Fecha	
					1er sem	2do sem
Inducción y reinducción	Transversal	MIPG, Sistema de Control interno, Matrices de riesgos	Oficina Control interno- Apoyo Dirección	ESAP	X	
Inducción y reinducción	Transversal	Código de integridad y ética pública	Oficina Control interno- Apoyo Dirección	ESAP	X	
Inducción y reinducción	Misional	Seguimiento al Plan de desarrollo	Dirección	Administración municipal	X	
Programa institucional de capacitación	Misional	Actualización normativa en cultura, turismo, archivo y contratación pública.	Dirección- área jurídica	ESAP		X
Programa institucional de capacitación	Misional	Fortalecimiento de capacidades en diseño, formulación y evaluación de proyectos culturales y turísticos.	Dirección	ESAP- DAFP		X
Programa institucional de capacitación	Transversal	Comunicación institucional y atención al ciudadano.	Dirección	ESAP- DAFP- SENA	X	
Programa institucional de capacitación	Transversal	Sistema de gestión de calidad y Gestión documental	Dirección	Administración municipal - AGN		X
Programa institucional de capacitación	Transversal	Herramientas digitales de productividad y trabajo colaborativo	Dirección	Administración municipal – Ministerio de las TICS		X

Programa institucional de capacitación	Comportamental	Trabajo en equipo, liderazgo público y ética del cuidado.	Dirección	DAFP		X
Programa institucional de capacitación	Comportamental	Resolución de conflictos y habilidades para la negociación.	Dirección	ARL- DAFP	X	
Programa institucional de capacitación	Comportamental	Gestión emocional, manejo del estrés y autocuidado en entornos laborales.	Dirección	Administración municipal - ARL	X	

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 estará a cargo de la Dirección General del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, en articulación con la Oficina de control interno, como parte de los mecanismos de control institucional definidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

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.

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

Indicador para evaluar la ejecución del PIC

Nombre del indicador	Objetivo	Fórmula	Meta	Frecuencia
Cumplimiento Plan Anual de Capacitaciones	Efectividad	(No Actividades Realizadas Plan Anual de Capacitaciones / No Actividades programadas Plan Anual de Capacitaciones) * 100	100%	Semestral

HISTORIAL DE CAMBIOS		
FECHA	VERSIÓN	DETALLES DEL CAMBIO
31/01/2025	0.0	Adopción mediante Resolución N° 013-2025
30/01/2026	0.1	Adopción mediante Resolución N° 006-2026