



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Instituto
Municipal de **Cultura**
y Turismo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

2026



CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga (IMCT) se constituye como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, mediante el cual la Entidad define, organiza y prioriza las acciones de formación y capacitación dirigidas a sus servidores públicos, en coherencia con los retos institucionales, las necesidades identificadas y los objetivos de desarrollo del territorio.

Para la vigencia 2026, el PIC se concibe con un enfoque integral y articulado al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), reconociendo la capacitación como un eje fundamental para el fortalecimiento de las competencias laborales, la productividad institucional, la integridad pública, la innovación y la mejora continua de la gestión. En este sentido, el Plan trasciende la concepción tradicional de la capacitación como un requisito formal, para consolidarse como un mecanismo efectivo de desarrollo organizacional y humano.

El presente documento responde a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a los resultados de la encuesta de detección de necesidades de capacitación correspondiente a la vigencia 2026, y a los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Municipal **“Bucaramanga, Bonita Otra Vez”**, garantizando la alineación entre la formación del talento humano y las metas institucionales y sectoriales. Asimismo, recoge las expectativas y requerimientos expresados por los servidores públicos de las diferentes dependencias, con el propósito de fortalecer sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales.

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se orienta al desarrollo integral de los servidores del IMCT, al mejoramiento del clima laboral, al fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional y a la prestación de un servicio público eficiente, oportuno y de calidad, acorde con los programas y proyectos que ejecuta la Entidad en cumplimiento de su misión cultural y turística. Para ello, se plantea el diseño e implementación de actividades de capacitación y formación que impacten positivamente el desempeño laboral y la gestión institucional.

En el proceso de formulación del PIC participaron de manera activa la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano, la Comisión de Personal y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, quienes, a partir del análisis de encuestas y otros insumos técnicos, contribuyeron a la identificación de las necesidades de formación por dependencia y a la definición de las líneas estratégicas de capacitación. De igual manera, el Plan incorpora el programa de inducción y reinducción institucional, en cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos establecidos para la adecuada integración y actualización de los servidores públicos.

El Plan Institucional de Capacitación se desarrolló de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015, la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, así como los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Administración Pública – ESAP, y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Finalmente, el documento incorpora un capítulo de seguimiento y evaluación, orientado a medir la eficacia, eficiencia y efectividad de las acciones de capacitación programadas, permitiendo verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos, el impacto en el desempeño institucional y la toma de decisiones para el fortalecimiento continuo del sistema de capacitación del IMCT.

1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1.1. Objetivo General

Fortalecer el desarrollo integral del talento humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga – IMCT, mediante la implementación de un Plan Institucional de Capacitación articulado al Plan Estratégico de Talento Humano, orientado al fortalecimiento de competencias laborales, comportamentales y técnicas, que contribuya al mejoramiento del desempeño institucional, la productividad, la integridad, la innovación y la calidad en la prestación del servicio público, en concordancia con los objetivos estratégicos de la Entidad y del Plan de Desarrollo Municipal “**Bucaramanga, Bonita Otra Vez**”.

1.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos del IMCT, conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y al Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, mediante procesos de capacitación que impacten positivamente el desempeño individual y colectivo y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Desarrollar capacidades técnicas, comportamentales y transversales en los servidores del IMCT, orientadas a la mejora continua de los procesos, la innovación en la gestión pública, el enfoque de integridad y la adecuada atención a la ciudadanía.
- Promover el desarrollo integral del servidor público, fortaleciendo habilidades, conocimientos, actitudes y valores que incidan en el ejercicio eficiente, ético y responsable de las funciones públicas, así como en el mejoramiento del clima laboral y el sentido de pertenencia institucional.
- Implementar y fortalecer los procesos de inducción y reinducción institucional, garantizando la adecuada integración de los nuevos servidores y la actualización permanente del personal frente a los cambios normativos, estratégicos y procedimentales de la Entidad, en concordancia con la normatividad vigente.
- Articular las acciones de capacitación con las necesidades identificadas por dependencia, a partir de diagnósticos técnicos y encuestas institucionales, asegurando la pertinencia, oportunidad y enfoque estratégico del Plan Institucional de Capacitación 2026.
- Contribuir al fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, mediante procesos formativos que impacten positivamente las dimensiones de Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Gestión con

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Valores para Resultados y Control Interno.

- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación, que permitan medir su eficacia, eficiencia y efectividad, así como su impacto en el desempeño laboral y en los resultados institucionales, facilitando la toma de decisiones para la mejora continua del PIC.

2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los procesos de capacitación que se desarrollen deberán basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

Figura 1. Principios Rectores.

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 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.
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.
Economía	En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
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.

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

3. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia establece en su Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Ley 190 de 1995

Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. En su Artículo 64 Establece que “Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad”.

Decreto Ley 1567 de 1998

Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Título I Crea 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”. También dispone en el Artículo 3: “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”.

En el Artículo 4 define capacitación como “Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

En el Artículo 7 indica “Los Planes Institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”. Así mismo amplía información acerca de las características particulares que deben cumplir cada uno de los programas.

En el Artículo 12, Obligaciones de los Empleados con respecto a la capacitación:

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

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

Ley 909 de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. En su Artículo 36 establece los objetivos de capacitación para los empleados públicos, así: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”.

Ley 1064 de 2006

Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal. En su Artículo 1, “Reemplácese la denominación de educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

Decreto 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público. En el Título 4, establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. Define las competencias como “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, 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”.

Ley 1960 de 2019

Mediante su Artículo 3, establece que “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.”

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

4. DEFINICIONES Y LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es “Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades” (DAFP, 2010). Para tener claridad acerca de su alcance es necesario identificar los siguientes conceptos:

- **Competencia:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 – DAFP).
- **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, de educación no formal e informal, dirigidos a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional. (Decreto 1567 de 1998, Art. 4).
- **Educación para el trabajo y desarrollo humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Competencia laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (saber), destrezas, habilidades, (hacer) valores, actitudes (ser) y aptitudes (hacer). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.
- **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

- **Dimensión del 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.
- **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) 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.
- **Plan de Aprendizaje del Equipo:** Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.
- **Plan Individual de Aprendizaje:** Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.
- **Programas de Inducción:** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los tres (3) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.
- **Programas de Reinducción:** Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICO

CONCEPTUALES	PEDAGÓGICOS
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.	La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.	El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
Desarrollo de Competencias laborales: 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.	Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

6. LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN A MIPG

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, se basa en la política del Plan Nacional de Formación y capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público elaborado por el DAFP y la ESAP, el cual busca aportar al fortalecimiento de servidores públicos que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales, políticos, económicos y tecnológicos.

Propósito

Impulsar la mejora continua del desempeño laboral de los servidores del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, mediante el fortalecimiento de sus competencias, conocimientos y habilidades, en coherencia con los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023–2030. Lo anterior, atendiendo los retos y desafíos que plantea la industria 4.0 y la transformación tecnológica, bajo criterios de equidad, inclusión e igualdad de oportunidades en el

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

acceso a los procesos de capacitación.

Este propósito se fundamenta en la premisa de que el fortalecimiento permanente del talento humano incide de manera directa en la calidad del servicio público, permitiendo a la entidad responder de forma eficiente, innovadora y transparente a las necesidades de la ciudadanía, y contribuyendo al fortalecimiento de la confianza de los ciudadanos en la gestión pública y en el Estado.

Alcance

El componente de Capacitación del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga comprende de manera integral todas las etapas del proceso formativo, iniciando con la identificación y detección de las necesidades de capacitación en cada una de las dependencias y finalizando con la medición y evaluación de la eficacia de las acciones formativas implementadas. Este enfoque permite asegurar que los procesos de capacitación respondan de manera pertinente a las necesidades institucionales y a los retos propios de la gestión pública.

El alcance del componente está orientado al fortalecimiento y desarrollo de las capacidades, competencias y habilidades de los servidores del IMCT, garantizando criterios de equidad, inclusión e igualdad de oportunidades en el acceso a la capacitación, en coherencia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023–2030. De esta manera, se contribuye al mejoramiento continuo del desempeño laboral y al fortalecimiento de la capacidad institucional para la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.



Ilustración. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

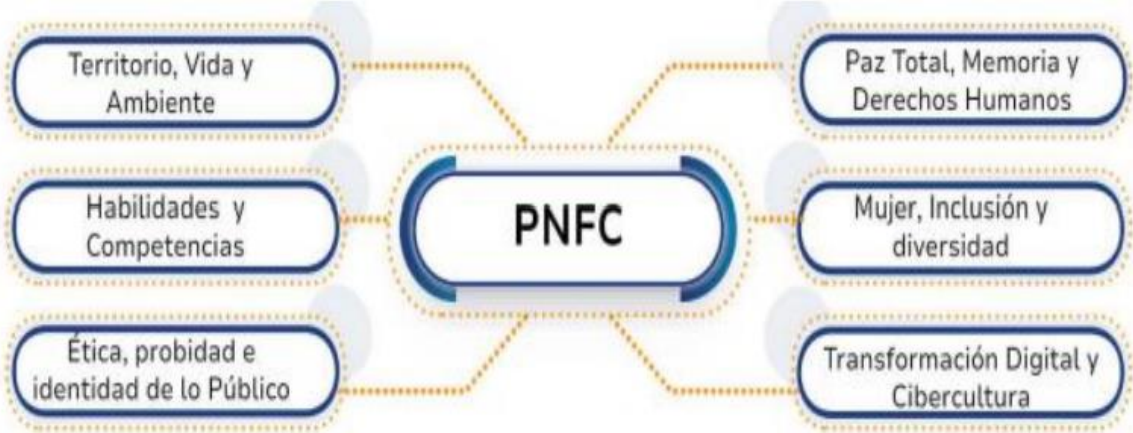
Ejes Temáticos PNFC

De conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023–2030, la priorización temática para las entidades públicas se estructura a partir de un conjunto de ejes estratégicos orientados al fortalecimiento de las competencias del talento humano y al mejoramiento continuo de la gestión pública. Estos ejes constituyen el marco de referencia para la formulación y ejecución de los procesos de capacitación, asegurando su alineación con los objetivos institucionales, los retos del entorno y las demandas de la ciudadanía.

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

A continuación, se presentan los ejes temáticos definidos por el PNFC 2023–2030, los cuales orientan las acciones de formación y capacitación desarrolladas por el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga:

Figura. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

7. 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 vinculados con una entidad, siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas y a los recursos asignados. Del mismo modo, es precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente, se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y temporal se beneficiarán de los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñan.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios no serán beneficiarios de las actividades de capacitación, no obstante, podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional, así como también pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción	Provisionales y Temporales	Contratados por prestación de servicios
Capacitación formal (de acuerdo con el sistema de estímulos).	Inducción y reinducción.	Inducción y reinducción.
Educación para el trabajo y el desarrollo humano.	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Temas transversales de interés para el desempeño institucional.
Inducción y reinducción	Temas transversales de interés para el desempeño	

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción	Provisionales y Temporales	Contratados por prestación de servicios
	institucional.	
Entrenamiento en el puesto de trabajo.		
Temas transversales de interés para el desempeño institucional.		

7.1 OBLIGACIONES

Los servidores públicos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, con relación a la capacitación tendrán 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.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas 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 a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Facilitar la asistencia de los servidores públicos a su cargo, a los eventos de capacitación programados.
- Presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la actividad de educación no formal, si fuera el caso, los certificados de asistencia que acrediten el cumplimiento de los requisitos señalados en la Resolución 425 de 2009.

Cuando el servidor público sea designado para participar, o voluntariamente haya realizado su inscripción en un programa de capacitación, y no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación satisfactoria, se remitirá a la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Así mismo el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga se abstendrá de seleccionar como beneficiario de un programa de capacitación al servidor público que haya incumplido los compromisos adquiridos con ocasión de su participación en otros

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

programas de formación dentro de los seis (6) meses posteriores a la fecha en que se presente el incumplimiento.

Del mismo modo, si con posterioridad a la selección del servidor público como beneficiario, se comprueba el incumplimiento de los compromisos adquiridos perderá la ayuda económica o los materiales otorgados, y se dará aplicación a lo señalado.

7.2 COMISIÓN DE PERSONAL

De acuerdo con la Ley 909, Artículo 16, “En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados”. La Comisión de personal se configura como un instrumento que busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

La Comisión deberá proteger los derechos de los servidores públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo. Del mismo modo en esta ley, numeral 5, Literal h, indica que, además de las asignadas en otras normas, la comisión de Personal cumplirá con “Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”.

8. COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EMPLEADOS (Decreto 1083 de 2015)

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, Título 4, que determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades estatales a las cuales se aplica los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, las competencias laborales se definen como capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, 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. Las competencias laborales se determinan con base en el contenido funcional de un empleo, e incluyen los siguientes aspectos:

Requisitos de estudio y experiencia del empleo: Los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.

Las competencias funcionales del empleo: Son las actividades cotidianas que realiza la persona que desempeña el cargo, a través de comportamientos observables y medibles. Estas competencias están ligadas directamente a las funciones que desarrolla un cargo, en uno o varios procesos. Son las competencias del saber y del saber hacer. Así mismo se asocian a las competencias correspondientes a un proceso o dependencia. “Precisan y detallan lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

- Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
- Los conocimientos básicos que correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de empleados.” (Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.4.5).

Las competencias comportamentales: Conjunto de características de la conducta que son básicos para el desempeño del empleo y se compone de la motivación, las aptitudes, las actitudes y los rasgos de personalidad. Son las competencias del Ser y Saber Ser. Se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Responsabilidad por personal a cargo.
- Habilidades y aptitudes laborales.
- Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
- Iniciativa de innovación en la gestión.
- Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

Todos los servidores públicos deberán poseer y evidenciar las siguientes competencias, las cuales son comunes a todos:

- **Orientación a resultados:** Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.
- **Orientación al usuario y al ciudadano:** Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.
- **Transparencia:** Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.
- **Compromiso con la organización:** Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

9. PLAN DE MEJORAMIENTO SEGÚN NECESIDADES PROYECTADAS EN RESULTADOS DE ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE BUCARAMANGA VIGENCIA 2026.

Para el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga (IMCT), el análisis de la encuesta sobre conocimientos intermedios o avanzados de sus servidores públicos arroja los siguientes resultados para la planeación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026:

Análisis de los Resultados y Propuesta 2026

1. Análisis de resultados

Los datos revelan una brecha crítica en competencias de inclusión y herramientas técnicas especializadas. Existe una carencia casi total de conocimientos en Lenguaje de Señas y Lenguas Nativas, con solo un 10% de respuestas positivas. En contraste, el Uso de Herramientas Ofimáticas (Excel, Word) y la Atención al Ciudadano son las áreas con mayor dominio reportado, superando el 80% de competencia percibida. Temas normativos y de gestión, como Transparencia y lucha contra la corrupción y Participación Ciudadana, muestran un nivel de suficiencia intermedio (cercano al 70%), mientras que áreas técnicas como Desarrollo de software, Proyectos de inversión pública y Presupuestos presentan debilidades marcadas que requieren atención. Es notable que, aunque el 85% desea participar en grupos de innovación, solo el 25% ha representado al IMCT en eventos especializados, lo que sugiere un alto potencial humano subutilizado.

2. Impacto institucional de conocer esta información

Identificar estas fortalezas y debilidades permite al IMCT transitar de un modelo de capacitación genérico a uno estratégico y focalizado para la vigencia 2026. El impacto principal es la eficiencia administrativa; al reconocer que la mayoría domina la ofimática, el Instituto puede redirigir esos recursos hacia la formación en Atención con inclusión y Gestión Cultural, áreas misionales donde el conocimiento es heterogéneo. Además, conocer el alto interés en nodos de innovación permite estructurar comunidades de aprendizaje internas que reduzcan la dependencia de consultorías externas. Esta caracterización asegura que el PIC 2026 cumpla con el Decreto 1083 de 2015, alineando el desarrollo del talento humano con los objetivos de servicio al ciudadano y transparencia institucional.

3. Conclusión y propuesta 2026

La conclusión principal es que el IMCT posee una base sólida en habilidades operativas, pero requiere un fortalecimiento urgente en competencias de inclusión (Lenguaje de Señas) y gestión técnica de proyectos para elevar su estándar de servicio público. La propuesta para el PIC 2026 debe priorizar tres ejes: primero, un programa de Inclusión Comunicativa; segundo, un taller avanzado de Proyectos de Inversión y Gestión Social para robustecer la ejecución presupuestal; y tercero, la creación formal de los Equipos de Innovación y Aprendizaje Colectivo solicitados por los servidores. Este enfoque no solo cerrará las brechas de conocimiento detectadas, sino que aprovechará la disposición del personal para mejorar el impacto social y cultural del Instituto en Bucaramanga.

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Temática con Mayor Dominio	Temática con Menor Dominio (Brecha)
Uso de herramientas Ofimáticas (17 votos)	Lenguas Nativas Colombianas (0 votos)
Atención al Ciudadano (17 votos)	Lenguaje de Señas Colombiana (2 votos)
Transparencia y Lucha contra la Corrupción (14 votos)	Proyectos de Inversión Pública (6 votos)

1. Lengua de Señas Colombiana (LSC)

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer las competencias comunicativas de los servidores públicos del IMCT en Lengua de Señas Colombiana, con el fin de garantizar una atención incluyente, accesible y respetuosa a la población con discapacidad auditiva.

Impacto para el IMCT:

Esta capacitación permitirá al Instituto avanzar en el cumplimiento de los principios de inclusión, accesibilidad y enfoque diferencial, fortaleciendo la atención al ciudadano y posicionando al IMCT como una entidad comprometida con los derechos de las personas con discapacidad.

Beneficios para el servidor público:

El servidor adquiere habilidades comunicativas inclusivas, fortalece su sensibilidad social, mejora su desempeño en la atención al público y amplía su perfil profesional con competencias de alto valor social.

2. Lenguas Nativas Colombianas

Objetivo de la capacitación:

Sensibilizar y capacitar a los servidores públicos sobre la importancia de las lenguas nativas colombianas como patrimonio cultural inmaterial, promoviendo el respeto por la diversidad lingüística y cultural del país.

Impacto para el IMCT:

Contribuye al fortalecimiento del enfoque intercultural del Instituto, coherente con su misión cultural, y apoya la formulación de proyectos y acciones que reconozcan la diversidad étnica y cultural del territorio.

Beneficios para el servidor público:

Amplía su comprensión del contexto cultural nacional, fortalece competencias interculturales y mejora la pertinencia de su gestión en programas culturales y comunitarios.

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

3. Uso de herramientas ofimáticas (Excel, Word, Power BI)

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer las competencias digitales de los servidores públicos en el uso de herramientas ofimáticas para optimizar la gestión de la información, el análisis de datos y la elaboración de informes.

Impacto para el IMCT:

Mejora la eficiencia administrativa, la toma de decisiones basada en datos y la calidad de los reportes institucionales, fortaleciendo la gestión interna y el control.

Beneficios para el servidor público:

Incrementa su productividad, facilita el manejo de información y fortalece habilidades técnicas altamente demandadas en la gestión pública.

4. Gestión del Talento Humano

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer los conocimientos de los servidores públicos en los procesos de gestión del talento humano, promoviendo prácticas alineadas con la normatividad vigente y el bienestar laboral.

Impacto para el IMCT:

Permite mejorar la planeación del talento humano, el clima organizacional y la eficiencia en los procesos administrativos asociados al personal.

Beneficios para el servidor público:

Fortalece su comprensión de los procesos internos, mejora sus capacidades de liderazgo y contribuye a un ambiente laboral más armónico.

5. Atención al Ciudadano

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer las competencias de los servidores públicos en la atención al ciudadano, garantizando un servicio oportuno, respetuoso y de calidad.

Impacto para el IMCT:

Mejora la percepción ciudadana frente a la entidad, fortalece la confianza institucional y contribuye al cumplimiento de los principios de la función administrativa.

Beneficios para el servidor público:

Desarrolla habilidades comunicativas, manejo de situaciones complejas y mejora su desempeño en la interacción con la ciudadanía.

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

6. Seguimiento, Control y Evaluación de Procesos

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer las capacidades técnicas de los servidores públicos para realizar seguimiento, control y evaluación efectiva de los procesos institucionales.

Impacto para el IMCT:

Permite mejorar la eficiencia operativa, el cumplimiento de metas y la mejora continua de los procesos institucionales.

Beneficios para el servidor público:

Desarrolla competencias analíticas y técnicas que fortalecen su desempeño y aporte a la gestión institucional.

7. Gestión Cultural

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores públicos en gestión cultural, planificación, promoción y ejecución de proyectos culturales.

Impacto para el IMCT:

Contribuye al fortalecimiento de la misión misional del Instituto y mejora la calidad de los programas y proyectos culturales desarrollados.

Beneficios para el servidor público:

Mejora su capacidad de gestión, formulación y ejecución de iniciativas culturales con enfoque territorial.

8. Proyectos de Inversión Pública

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer las competencias en formulación, ejecución y seguimiento de proyectos de inversión pública conforme a la normatividad vigente.

Impacto para el IMCT:

Mejora la calidad de los proyectos presentados, la gestión de recursos públicos y el cumplimiento de metas institucionales.

Beneficios para el servidor público:

Incrementa sus capacidades técnicas y fortalece su perfil profesional en gestión pública.

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

9. Participación Ciudadana

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer los conocimientos de los servidores públicos sobre mecanismos de participación ciudadana y control social.

Impacto para el IMCT:

Promueve una gestión más transparente, participativa y alineada con la ciudadanía.

Beneficios para el servidor público:

Desarrolla habilidades para la interacción comunitaria y fortalece su rol como servidor público.

10. Transparencia y lucha contra la corrupción

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer la cultura de la legalidad, la ética pública y la transparencia en la gestión institucional.

Impacto para el IMCT:

Reduce riesgos de corrupción, fortalece la confianza ciudadana y garantiza el cumplimiento normativo.

Beneficios para el servidor público:

Refuerza valores éticos y conocimientos normativos esenciales para el ejercicio de la función pública.

11. Desarrollo de software y administración web

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer capacidades técnicas en desarrollo de software y administración de plataformas web institucionales.

Impacto para el IMCT:

Optimiza los canales digitales, mejora la comunicación institucional y fortalece la transformación digital.

Beneficios para el servidor público:

Desarrolla habilidades técnicas especializadas y mejora su perfil profesional.

12. Presupuestos y contabilidad

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer conocimientos en gestión presupuestal y contable conforme a la normatividad vigente.

Impacto para el IMCT:

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Garantiza una adecuada administración de los recursos públicos y fortalece el control financiero.

Beneficios para el servidor público:

Mejora competencias técnicas clave para la gestión financiera pública.

13. Comunicación estratégica

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer las capacidades de comunicación institucional y estratégica de los servidores públicos.

Impacto para el IMCT:

Mejora la imagen institucional, la difusión de programas y la relación con la ciudadanía.

Beneficios para el servidor público:

Desarrolla habilidades comunicativas y estratégicas aplicables a su gestión diaria.

14. Gestión Social

Objetivo de la capacitación:

Fortalecer las competencias en gestión social y trabajo comunitario.

Impacto para el IMCT:

Mejora la articulación con comunidades y fortalece el impacto social de los programas institucionales.

Beneficios para el servidor público:

Desarrolla habilidades sociales y comunitarias clave para la gestión pública.

15. Atención con inclusión

Objetivo de la capacitación:

Sensibilizar y capacitar a los servidores públicos en atención inclusiva con enfoque diferencial.

Impacto para el IMCT:

Garantiza una atención equitativa, respetuosa y acorde a la diversidad poblacional.

Beneficios para el servidor público:

Fortalece competencias humanas y sociales en la atención al ciudadano.

16. Participación en grupos internos de innovación y aprendizaje colectivo

Objetivo:

Fomentar la participación de los servidores públicos en espacios colaborativos de innovación y aprendizaje colectivo.

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Impacto para el IMCT:

Impulsa la innovación institucional, mejora procesos y fortalece la cultura organizacional.

Beneficios para el servidor público:

Desarrolla creatividad, liderazgo y trabajo en equipo.

17. Participación en eventos académicos en representación del IMCT

Objetivo:

Promover la participación de servidores públicos en eventos académicos y espacios especializados.

Impacto para el IMCT:

Fortalece la representación institucional, el posicionamiento y la actualización permanente.

Beneficios para el servidor público:

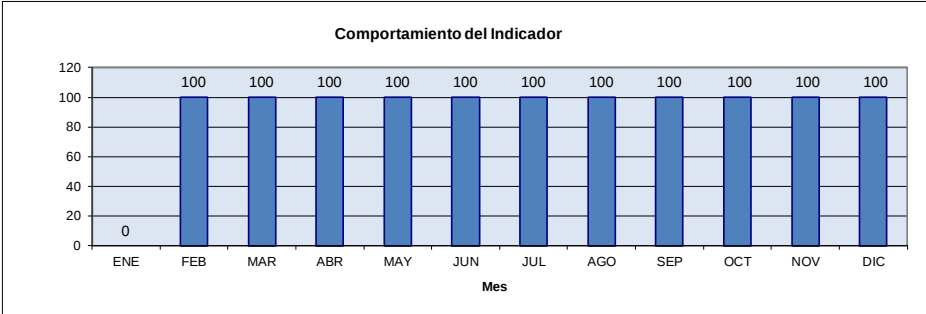
Amplía conocimientos, redes profesionales y crecimiento académico.

2. INFORME DE RESULTADOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2025

Figura 4. Indicador de resultados PIC 2025

CÓDIGO: GI-F-04	FICHA DE INDICADORES DE GESTIÓN			 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03					
FA: 18/06/2024					
GESTIÓN INTEGRAL - GI					
IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR					
PROCESO /SUBPROCESO	11. Gestión del Talento Humano			TIPO DE PROCESO	Apoyo
RESPONSABLE DEL PROCESO	Subdirección administrativa y financiera				
RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN:	Subdirección administrativa y financiera "Encargado Gestión de Talento Humano"				
NOMBRE DEL INDICADOR	% Capacitaciones ejecutadas			No. Indicador	35
OBJETIVO DEL INDICADOR	Determinar el porcentaje de capacitaciones ejecutadas en relación con las programadas en el PIC, para tomar las acciones correctivas o de mejora necesarias.				
POLÍTICA MIPG	Gestión Estratégica del Talento Humano				
FORMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	VARIABLE	EXPLICACION DE LA VARIABLE		
(Número de capacitaciones realizadas) ÷ (Número de capacitaciones programadas) × 100	%	Numerador	Número de capacitaciones realizadas		
		Denominador	Número de capacitaciones programadas		
TIPO DE INDICADOR:	EFICIENCIA	x		FRECUENCIA MEDICION	Trimestral
	EFICACIA			FRECUENCIA REPORTE	Trimestral 4
	EFFECTIVIDAD			Otro ¿cual?	
FUENTE DE LA INFORMACION	Registro de las actividades formativas en el plan de capacitación.				

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03		
FA: 29/01/2026		

RANGO DE GESTION															
SENTIDO DEL INDICADOR		Creciente		Otro ¿cual?											
RANGO DE MEDICIÓN															
META (Resultado esperado)	90%	FECHA ESTABLECIDA DE LA META				31/12/2025				Alto		80%		100%	
		FECHA DEL REPORTE								Medio		50%		79%	
Bajo															
0%															
49%															
INFORMACION OPERACIONAL															
REGISTRO DE RESULTADOS Y FECHA DEL REPORTE															
Datos / Período	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	Ponderado		
RESULTADO	-	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1,00		
NUMERADOR		3	4	3	7	8	9	14	14	7	8	3	80		
DENOMINADOR		3	4	3	7	8	9	14	14	7	8	3	80		
GRÁFICA															
Comportamiento del Indicador 															
ESTADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR		alto													
(Escriba según sea el grado de cumplimiento bajo, medio, alto)															

De acuerdo con las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del 2025, se logró ejecutar un total de 80 capacitaciones, superando ampliamente las actividades del año 2024. Este resultado confirma no solo el compromiso del instituto con el desarrollo continuo de sus colaboradores, sino también la implementación eficiente de estrategias para optimizar recursos y fomentar la participación activa y la ruta de valor del funcionario público. Además, éste logro se atribuye a una planificación efectiva, el uso de metodologías innovadoras y la adecuada priorización de temas relevantes para el fortalecimiento de competencias técnicas y transversales del equipo humano. Cabe destacar que este desempeño contribuye directamente a los objetivos estratégicos de la organización, garantizando una mayor calidad en los servicios brindados y una mejora en los indicadores de desempeño institucional.

3. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga – IMCT, entiende que la excelencia en la gestión pública y el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo Municipal “Bucaramanga, Bonita Otra Vez”, dependen de un talento humano altamente competente, motivado y equilibrado. Bajo esta premisa, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) Vigencia 2026 se consolida no solo como un requisito normativo, sino como el eje articulador del crecimiento integral de nuestros servidores.

1. Estrategia de Fortalecimiento y Gestión del Conocimiento

El PIC 2026 se fundamenta en un diagnóstico participativo y técnico que incluye los resultados de la Encuesta de Necesidades 2026, los hallazgos de la Oficina de Control

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Interno y los requerimientos específicos de las jefaturas. Para su ejecución, el Instituto priorizará:

- Alianzas Estratégicas: Cooperación con la Red Institucional de Capacitación (ESAP, SENA, ARL SURA y cajas de compensación) para garantizar formación de alta calidad.
- Gestión del Conocimiento Interno: Promoción de instructores internos, valorando la experticia de nuestros propios servidores para racionalizar recursos y fomentar la cultura del aprendizaje compartido.

2. Alineación Estratégica con el PETH (Clima Laboral y Bienestar)

Para el 2026, el PIC trasciende la formación técnica para convertirse en un impulsor del Clima Organizacional. Se integran de manera prioritaria temas que impactan el "ser" y el "convivir", buscando que la capacitación actúe como un motivador que propicie el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el sentido de pertenencia.

3. Enfoque en el Ciclo de Vida Laboral: Programa de Prepensionados

Reconociendo el valor del legado institucional, este plan incluye formalmente el programa de acompañamiento para Prepensionados. Esta línea de acción busca preparar a los servidores que están próximos al retiro mediante talleres de proyecto de vida, salud mental y planeación financiera, asegurando una transición digna y el reconocimiento a sus años de servicio.

4. Grupos Focales y Dimensiones del MIPG

El plan garantiza la formación especializada para los equipos transversales que sostienen la operatividad y legalidad de la entidad:

- Seguridad y Salud en el Trabajo: Capacitación continua para el COPASST, Brigadas de Emergencia y Comités Operativos, con énfasis en el autocuidado y la gestión del riesgo.
- Ética y Convivencia: Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) y la Comisión de Personal en temas de mediación e integridad.
- Dimensiones MIPG y Sostenibilidad: Inclusión de temas críticos como el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), la Transformación Digital, la Transparencia y el Acceso a la Información Pública.

5. Propósito Final

A través de este despliegue pedagógico, el IMCT busca cerrar brechas de competencia y potenciar la innovación institucional. El PIC 2026 es el compromiso de la entidad por ofrecer un entorno donde el aprendizaje constante sea la base para una administración eficaz, eficiente y, sobre todo, profundamente humana, orientada a la creación de valor público para la ciudadanía de Bucaramanga.

EJES TEMÁTICOS Y PLAN DE ACCIÓN (Integración PETH-PIC)

EJES TRANSVERSALES DE IMPACTO

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

2.1. Fortalecimiento del Clima Laboral y Liderazgo

Entendiendo el clima laboral como el conjunto de percepciones que el servidor tiene sobre su entorno, el PIC 2026 implementará:

- **Liderazgo Inspirador:** Capacitación para directivos y coordinadores en el desarrollo de líderes positivos que fomenten ambientes de respeto y cordialidad.
- **Gestión de Emociones y Resiliencia:** Talleres prácticos sobre el impacto positivo del control emocional en el trabajo y la comunicación asertiva para la resolución de conflictos.
- **Cultura del Reconocimiento:** Formación en metodologías de retroalimentación constructiva para mejorar la satisfacción y el sentido de pertenencia.

2.2. Programa "Nuevo Horizonte" para Prepensionados

Alineado al PETH, este programa busca garantizar un retiro digno y una transición emocionalmente saludable para los servidores que se encuentran a tres (3) años o menos de cumplir los requisitos de pensión:

- **Planeación Financiera y Legal:** Actualización normativa sobre el sistema general de pensiones y organización de finanzas personales para el retiro.
- **Viviendo el Cambio:** Acompañamiento psicosocial grupal enfocado en el "proyecto de vida", salud mental y manejo del tiempo libre.
- **Transferencia del Conocimiento:** Talleres donde el prepensionado actúa como mentor para nuevos servidores, valorando su legado institucional.

3. A continuación se presenta una propuesta de cronograma detallado para el **Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026** del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga. Esta planeación se basa en la necesidad de cerrar las brechas detectadas en la encuesta y potenciar el interés en innovación manifestado por los servidores.

3. ESTRUCTURA TEMÁTICA POR DIMENSIONES

Dimensión	Propósito	Temáticas Principales
Humana y Clima	Mejorar el entorno de trabajo y el bienestar.	Inteligencia Emocional, Liderazgo Positivo y Prevención del Acoso Laboral.
Ciclo de Vida	Acompañamiento en el retiro (Prepensionados).	Normativa Pensional y Taller "Proyectando mi Nuevo Horizonte".
Técnica y Normativa	Eficiencia y seguridad jurídica.	Evaluación del Desempeño (EDL), Proyectos de Inversión y Nómina.
Integridad y MIPG	Cultura de la legalidad.	Código de Integridad, Transparencia y Protección de Datos Personales.
SST y Riesgo	Salud y prevención.	Riesgo Psicosocial, Ergonomía y Brigadas de Emergencia

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

		(COPASST).
Inclusión y Futuro	Valor público y tecnología.	Lengua de Señas Colombiana, Atención Inclusiva y Power BI.

a. ACTIVIDADES A DESARROLLAR VIGENCIA 2026

Las líneas programáticas del presente plan son el resultado de las directrices brindadas por el DAFP, el modelo MIPG, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) 2026, y de manera fundamental, la articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

Los resultados de la Encuesta de Necesidades PIC 2026 reflejan un alto nivel de compromiso por parte de los servidores del IMCT. Con una participación de 46 servidores públicos, las temáticas propuestas alcanzaron una aceptación superior al 86%, lo que valida la pertinencia de este plan. Este diagnóstico permitió identificar una demanda latente por temas de innovación (80%) y una brecha crítica en temas de inclusión y diversidad, los cuales han sido priorizados en esta vigencia.

Este PIC 2026 se fundamenta en:

- Relevancia y Pertinencia: Temas alineados al Manual de Funciones y a los retos del Plan de Desarrollo Municipal.
- Fomento del Clima Laboral: Capacitaciones diseñadas para actuar como impulsores de bienestar y reducir brechas emocionales.
- Ciclo de Vida Laboral: Inclusión formal del programa de Prepensionados para un retiro digno y planificado.

Con esta estructura, el PIC 2026 queda consolidado como un plan de vanguardia, alineado a las necesidades reales de los servidores y a las exigencias del gobierno nacional.

A continuación, se establece una Tabla Anexo 1. Cronograma PIC 2026, La Planeación de las actividades serán sujetas a modificación de acuerdo con los recursos presupuestales y según los lineamientos trazados desde la dirección administrativa y financiera.

b. ANEXO.

Estas actividades del plan de capacitaciones se encuentran incorporadas en el formato GTH-F-42 **CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES**

CÓDIGO: GTH-PL-04	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 03		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

RELACIÓN DE VERSIONES

CAMBIOS DE VERSIONES							
ELABORACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN DEL DOCUMENTOS CONTROL DE CAMBIOS							
VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN			DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO			
	DD	MM	AAAA				
01	07	02	2024	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
02	31	01	2025	Actualización del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
03	29	01	2026	Ac Corresponde a la actualización del Plan Institucional de Capacitación, vigencia 2026, realizada con el fin de fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, en coherencia con las necesidades institucionales, los objetivos estratégicos y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.			
ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ			PROCESO RESPONSABLE				
Jenny Patricia Carreño García			Subdirectora Administrativa y Financiera				
REVISIÓN TECNICA SGC							
NOMBRES Y APELLIDOS			DEPENDENCIA RESPONSABLE				
Diana Carolina Duarte Galindo			Subdirección Técnica				
Yeimis Vasquéz Torres			Subdirección Técnica				
APROBÓ (RESPONSABLE DEL PROCESO)							
NOMBRES Y APELLIDOS		CARGO		FECHA			
				DD	MM	AAAA	
Alid María Lindarte Rincón		Subdirectora Administrativa y Financiera		31	01	2025	
Alid María Lindarte Rincón		Subdirectora Administrativa y Financiera		30	07	2025	
Jenny Patricia Carreño García		Subdirectora Administrativa y Financiera		29	01	2026	
APROBÓ POR LA ALTA DIRECCIÓN- COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO “Si aplica”							
NÚMERO DE ACTA		N°. 02		FECHA	31	01	2025
NÚMERO DE ACTA		N°. 01		FECHA	29	01	2026