


<b>DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2026</b>	Fecha: Enero 2026.	
	Versión: 1.0	

# INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR - ICULTUR

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES -PIC- 2026

### Proceso de Gestión de Talento Humano.

**VANEZA DAGUER TAMAYO.**  
Directora.




Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD  
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| [www.icultur.gov.co](http://www.icultur.gov.co)



## TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.
2. Objetivo.
3. Misión
4. Vision.
5. Marco Normativo.
6. Definiciones.
7. Ejes Tematicos.
8. Necesades de Capacitación.
9. Medición de Cumplimiento.
10. Cronograma.
11. Plan Institucional de Capacitaciones.

<b>DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2026</b>	Fecha: 31/01/2026	
	Versión: 1.0	

## INTRODUCCION


El Instituto de Cultura y turismo de BOLIVAR-ICULTUR, implementa ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta el estado y la sociedad, bajo esa necesidad se construye el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de ICULTUR, considerando esta como la herramienta estratégica fundamental para el fortalecimiento del talento humano, motor principal de la transformación. En un contexto global donde la tecnología redefine la interacción con el ciudadano, ICULTUR asume el compromiso de profesionalizar a sus servidores bajo el paradigma del Servidor Público 4.0 y los 6 ejes estratégicos. Con el fin de fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos.

Este Plan de Capacitación ha sido construido a partir del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, el cual brinda las directrices para la implementación de los nuevos planes de capacitación y formación en las entidades estatales, se basa en los retos que enfrenta la gestión pública y priorizó los siguientes ejes: Paz total, memoria y derechos humanos, Mujer inclusión y diversidad, Transformación digital y cibercultura, Ética, Probidad e identidad de los Público, Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente.

De acuerdo a estos lineamientos, ICULTUR busca la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas." si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la ENTIDAD prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

 Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD  
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| [www.icultur.gov.co](http://www.icultur.gov.co)

**mpg**  
modelo Integrado  
de planeación  
y gestión

<b>DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2026</b>	Fecha: 31/01/2026	
	Versión: 1.0	

## OBJETIVO GENERAL

Fortalecer de manera integral las competencias, habilidades y aptitudes del talento humano de ICULTUR, mediante estrategias de formación alineadas con los ejes temáticos de la Función Pública y la transformación digital, con el fin de potenciar el desempeño institucional, la innovación en la gestión cultural y turística, y la excelencia en el servicio al ciudadano de Bolívar.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación por áreas, articulando los planes de acción institucionales con los 6 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y la normatividad vigente.
- Desarrollar competencias digitales y capacidades de innovación en el personal, promoviendo la adopción de nuevas tecnologías para optimizar los procesos internos y la interacción con el sector cultural y turístico.
- Fomentar el crecimiento integral de los servidores en las dimensiones del saber, saber hacer y ser, afianzando la ética pública, los valores corporativos y el sentido de pertenencia institucional.
- Impulsar cambios de actitud que fortalezcan el Sistema de Gestión de la Calidad, promoviendo una cultura de autocontrol, autoevaluación y mejora continua en cada proceso del Instituto.
- Potenciar las habilidades relacionales enfocadas en una cultura de servicio transparente, inclusiva y eficiente que aumente la confianza de la ciudadanía en la gestión pública del departamento.
- Elevar el nivel de apropiación de los servidores frente a las políticas, programas y metas de ICULTUR, asegurando que el aprendizaje individual se traduzca en un impacto positivo en los resultados colectivos.



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD  
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| [www.icultur.gov.co](http://www.icultur.gov.co)

**mpg**

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

## CONTEXTO ESTRATEGICO DEL INSTITUTO CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR –ICULTUR


El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar fue creado, mediante Decreto 498 de 30 de octubre de 2013, es una entidad descentralizada del orden departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, orientada al fomento, preservación, conservación, creación desarrollo e industrialización del patrimonio cultural en sus diversas manifestaciones del sector turístico y cultural del departamento de Bolívar.

### MISION

Ser el referente principal en la dirección y ejecución de la política cultural y turística del departamento de Bolívar. Nos comprometemos a promover y posicionar el territorio Bolivareño como un destino emblemático, enfocado en su riqueza patrimonial y turística. Impulsamos este propósito mediante un proceso integral de articulación, concertación y desarrollo, sustentado en principios de inclusión y sostenibilidad. Nos esforzamos por mejorar la competitividad y la sustentabilidad de las prácticas culturales y turísticas en el Departamento de Bolívar, en beneficio de sus habitantes y visitantes.

### VISION

Para el año 2027, El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar será reconocido a nivel departamental, regional y nacional Como un modelo de gestión pública descentralizado, caracterizado por su eficiencia y efectividad en la formulación e implementación de políticas de desarrollo cultural y turístico. Visualizamos un departamento de Bolívar que se consolida Como un líder destacado, tanto por su excepcional riqueza cultural y por su oferta turística sostenible Como también por enfocar sus políticas a la construcción de tejido social y paz en su territorio.

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2026	Fecha: 31/01/2026	
	Versión: 1.0	

## MARCO NORMATIVO

Tabla 1: Marco Normativo

CONCEPTO	DESCRIPCION
Decreto-Ley 1567 de agosto 5/1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 909 de septiembre 23/2004.	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras Disposiciones.
Decreto 1083 de mayo 26/2015.	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1064 de Julio 26/2006.	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. Y la cual en su Artículo 1° señala: "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 4665 de noviembre 29/2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 4904 de 2009.	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo, para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017.	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 894 de 2017.	Por el cual se dictan normas en materia del empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo.	Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación -PIC- se aborden de manera integral: proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD  
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

**mpg**

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

## DEFINICIONES

### 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

Es 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, 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 y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).

### FORMACIÓN


La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

### EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

### EDUCACIÓN INFORMAL

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

<b>DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2026</b>	Fecha: 31/01/2026	
	Versión: 1.0	

## EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

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

## 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

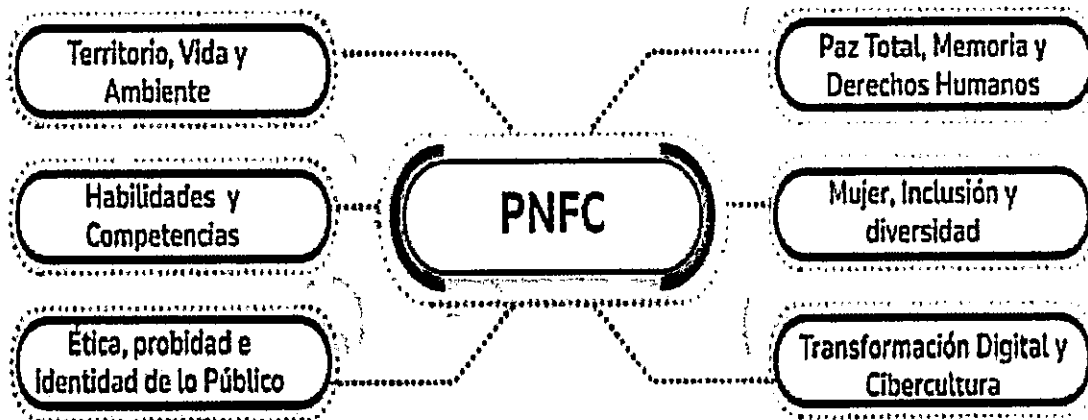
Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.



## EJES TEMATICOS

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:


Figura 1



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

Tabla 2: Ejes temáticos


EJE TEMATICO	DESCRIPCION
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, 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.
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. En este sentido las y los servidores públicos

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2026	Fecha: 31/01/2026	
	Versión: 1.0	
	<p>tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios en donde se desenvuelven, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.</p>	
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	<p>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 (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.</p>	
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	<p>La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos</p>	



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD  
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co



DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2026	Fecha: 31/01/2026	
	Versión: 1.0	
	de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública	
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 que Bloom planteó, que, la identificación es 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.	
Eje 6: Habilidades y competencias	A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.	

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030


## NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ESPACIOS DE CONOCIMIENTO

Teniendo en cuenta los retos establecidos en el Decreto 612 de 2018 en cuanto a la elaboración de los planes antes del 31 de enero de cada vigencia, la Dirección Administrativa y Financiera del instituto de cultura y turismo de Bolívar, consideró pertinente efectuar la recolección de las necesidades de capacitación para la vigencia 2026.

 Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD  
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| [www.icultur.gov.co](http://www.icultur.gov.co)

**mpg**

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

<b>DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2026</b>	Fecha: 31/01/2026	
	Versión: 1.0	

### Técnicas y Herramientas Usadas

Las técnicas y herramientas usadas para la identificación de necesidades de capacitación fueron:

- Mesas técnicas de trabajo con los(as) servidores(as) de las dependencias con mayor número de personas vinculadas y necesidades de capacitación especiales.
- Informe evaluaciones de desempeño: resultados del seguimiento, control y evaluación sobre la gestión de los(as) servidores(as) públicos(as).
- Planes de acción de políticas públicas, circulares, lineamientos, etc

### Necesidad de Capacitación

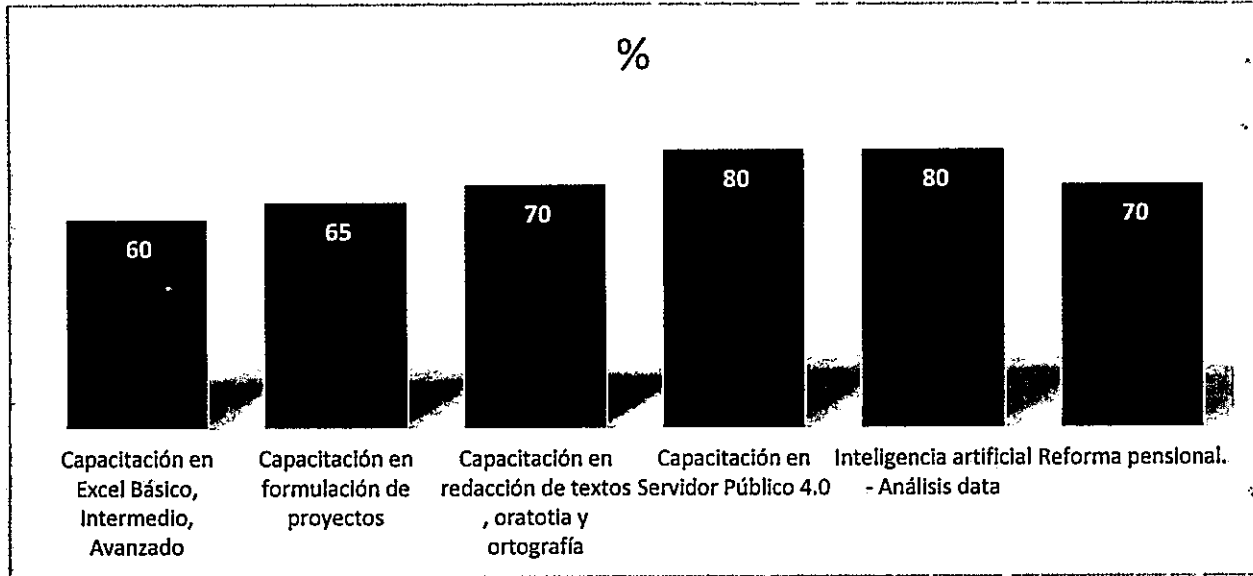
De acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación, las necesidades de capacitación para la vigencia 2026 son las siguientes:

- Capacitación en Excel Básico, Intermedio, Avanzado.
- Capacitación en formulación de proyectos.
- Capacitación en redacción de textos y ortografía.
- Capacitación en Servidor Público 4.0.
- Inteligencia artificial - Análisis data.
- Reforma pensional.

Capacitar servidores en ética pública y buen gobierno




Tabla 3. Resultados



A continuación, se relacionan las capacitaciones que de acuerdo a los lineamientos generados desde el Departamento Administrativo de Función Pública –DAFP–, el Departamento Nacional de Planeación –DNP– y políticas internas, se deben realizar:

Tabla 4. Capacitación DAFP

Emitida por	Temática	Responsable	Población atendida
DAFP	Curso de MIPG	Planeación	Nuevos ingresos y en caso de actualización
ICULTUR	Inducción y reinducción institucional	Dirección Administrativa y Financiera	Nuevos ingresos y antiguos cada 2 años
DAFP	Código de Integridad de la entidad – incluido en inducción y reinducción	Dirección Administrativa y Financiera	Cada año
DAFP	Curso de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción procedimientos para gestionar	Dirección Administrativa y Financiera	Nuevos ingresos y en caso de actualización  Todos los servidores

<b>DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2026</b>		Fecha: 31/01/2026	
		Versión: 1.0	
	conflictos de interés.		públicos
DAFP	Socialización de la estrategia del servicio al ciudadano	Dirección Administrativa y Financiera	Cada Año
ESAP / DAFP	Capacitar servidores en ética pública y buen gobierno	Dirección Administrativa y Financiera	Cada Año

Fuente: Elaboración propia

## MEDICION DE CUMPLIMIENTO

### Indicadores %

Tabla 5: Cumplimiento

Indicadores	Método
% de ejecución del PIC	No. de capacitaciones ejecutadas / No. de capacitaciones programadas * 100
% de ejecución presupuestal	Presupuesto asignado / Presupuesto ejecutado *100
% participación de los servidores	No. de servidores que participaron en las actividades de capacitación / No. de capacitaciones realizadas
Indicador de Efectividad Superación de Brecha	Evaluación de capacitaciones con costo y espacios de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

### Presupuesto

Tabla 6: Presupuesto

<b>PRESUPUESTO PLAN DE CAPACITACION - ICULTUR</b>	
CONCEPTO	VALOR
PIC ICULTUR	\$ 40.000.000

Fuente: Elaboración propia

Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD  
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

**mpg**

modelo integrado de planeación y gestión

## EVALUACIÓN DEL PIC

El PIC se evaluará semestralmente mediante los siguientes indicadores:

Tabla 7: Evaluación

Tipo de Indicador	Descripción	Metodo
Eficacia	Participación de los servidores	No. de servidores que participaron en las actividades de capacitación / No. de capacitaciones realizadas
Eficacia	Ejecución del PIC	No. de capacitaciones ejecutadas / No. de capacitaciones programadas * 100
Eficiencia	Presupuesto	Presupuesto asignado / Presupuesto ejecutado *100

Fuente: Elaboración propia

## CRONOGRAMA

A continuación, se presenta el cronograma de capacitaciones.

Tabla 8: cronograma

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2026														
Capacitaciones Internas														
N°	Eje temático	Tema	Observación	EN	FE	MA	AB	MA	JU	JU	AG	SE	OC	NO
1	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Generalidades de los Derechos Humanos												
2	EJE 2: territorio, vida y ambiente	Lengua de Señas Colombiana												
3	EJE 2: territorio, vida y ambiente	Fomentando la Igualdad - Equidad de género, inclusión												
4	eje 3: mujeres, inclusión y diversidad	Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral												
5	eje 3: mujeres, inclusión y diversidad	Política de Desconexión Laboral												

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2026			Fecha: 31/01/2026																	
			Versión: 1.0																	
6	eje 4: transformación digital y cibercultura	El poder de la Analítica de datos aplicado a la transformación digital																		
7	eje 4: transformación digital y cibercultura	Inteligencia Artificial, un desafío a los principios de la seguridad de la información																		
8	eje 5: probidad, ética e identidad de lo público	Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción																		
9	eje 5: probidad, ética e identidad de lo público	SECOP II: 1. Capacitación Portal de Contratación pública SECOP																		
10	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Generalidades del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)																		
11	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Preservación Digital																		



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD  
 3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co



Modelo Integrado de planeación y gestión

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.**

Se sabe en la actualidad que existen diferentes formas de llevar a cabo un plan de capacitación, apoyados en la tecnología existente, se pueden utilizar instrumentos como la red de internet, foros, talleres, seminarios y en general todos los medios de comunicación disponibles, de igual forma se sabe que los recursos económicos son escasos, lo que nos lleva a Ser racionales y austeros en los diferentes procesos adelantados por la entidad; por ello se han seleccionado básicamente dos formas para llevar a cabo este Plan Institucional de Capacitación:

### **Capacitaciones Con Apoyo De Otras Entidades Públicas**

Las entidades públicas para cumplir con su principal objetivo misional fomentan diferentes capacitaciones que tienen que ver con temas de la administración pública; los cuales se desarrollan generalmente con instituciones como:

- El Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior Administración Pública (ESAP), se considera que es de vital importancia aprovechar las capacitaciones que brindan estas entidades orientadas al mejoramiento continuo del Estado Colombiano y sus Entidades Territoriales.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Gobierno en línea

Así mismo el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar se apoyará en las capacitaciones estructuradas, gestionadas y dictadas por la Gobernación de Bolívar, que, aunque estas van dirigidas a todos los funcionarios de la Gobernación, hacen extensiva la invitación al personal de ICULTUR por el hecho de ser una entidad aliada al Departamento de Bolívar.

## **ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ICULTUR.**

Con la intención de diseñar, programar y ejecutar las actividades orientadas a satisfacer las necesidades de formación y capacitación para los servidores públicos, ICULTUR ha previsto los siguientes programas:

### **INDUCCIÓN**

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. La inducción en el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar tiene como objetivos iniciar al servidor público en la integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su

formación ética; familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado; instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos; informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de su organización.

Para darle cumplimiento a lo anterior, la División Administrativa y Financiera realizará, cada vez que se vincule a un funcionario, una inducción general para dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en Icultur y en sus dependencias.

La división administrativa y financiera desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad, llevando a cabo los siguientes temas a tratar:

- La responsable de planeación, con el apoyo de la División Administrativa y Financiera, dará a conocer lo siguiente: Qué es el Instituto de cultura y turismo de Bolívar, su Misión y la Visión, Principios y Valores, la Estructura organizacional, el Organigrama, los objetivos Institucionales, así como, el MIPG, los procesos y procedimientos contemplados en el Manual de Procesos y Procedimientos, Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorías de Calidad.
- La División Administrativa y Financiera informará sobre los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Evaluación del desempeño, el Código de Integridad, régimen salarial y prestacional, Fondo de Empleados.

- El responsable de Comunicaciones Estratégicas informará sobre los temas del proceso, tales como Boletín Interno y Externo, página WEB, Redes sociales, entre otras, asociadas al proceso.
- El responsable de la Gestión Documental dará a conocer el proceso de Gestión Documental y todo lo relacionado con el proceso.
- El responsable de Atención al Ciudadano dará a conocer las políticas de atención a los usuarios, productos y servicios.
- El Asesor Jurídico participa a través de la divulgación de la Ley 1010 de 2009, Acoso Laboral, entre otras normas.

Por otra parte, se remite un comunicado al jefe inmediato del servidor vinculado, solicitándole se le brinde un acompañamiento por un periodo de dos (2) meses. El jefe inmediato es el responsable de informar a la División Administrativa el nombre del servidor que realiza el acompañamiento.

## REINDUCCIÓN

La Reinducción está dirigida 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, que más adelante se señalan. Este programa se impartirá a todos los empleados, por lo menos de manera anual o, antes, siempre que se produzcan dichos cambios; por lo que, se programará y llevará a cabo, obligatoriamente, un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

La reinducción persigue: enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones; informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo; ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética; fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad; a través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos e informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Por lo anterior, el programa de Reinducción se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

En virtud a lo anterior, los temas que se seguirán manejando en relación a la reinducción en el año 2025 serán los siguientes:

- Actualización Normativa
- Manual de Procesos y Procedimientos
- Gestión Documental

**DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL  
DE CAPACITACION - 2026**

Fecha: 31/01/2026

Versión: 1.0



- FURAG
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG

**MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC**

Las actividades a desarrollar para la socialización del Plan Institucional de Capacitación 2026 son:

- Correo electrónico de Comunicación Interna
- Publicación en la página WEB del ICULTUR
- Socialización por dependencias

Proyecto	Ana María González	Apoyo a la Gestión T.H.
Reviso	Irina de Guzman Herrera	Directora administrativa y financiera
Reviso	Vaneza Daguer Tamayo	Director General
Aprobó	Comité institucional de gestión y desempeño	Comité institucional de gestión y desempeño

 Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD  
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| [www.icultur.gov.co](http://www.icultur.gov.co)



modelo Integrado  
de planeación  
y gestión