
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 1 de 20

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC-  
INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR**

**VIGENCIA 2020**

**CARTAGENA DE INDIAS D.T Y C. 2020**

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 2 de 20

## **PRESENTACIÓN**

**El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar. ICULTUR -**, está comprometido con el desarrollo de las manifestaciones culturales y el reconocimiento del territorio Bolivarenses como vitrina turística de la región, pero también con un alto compromiso con el talento humano institucional, propendiendo por el desarrollo personal, familiar y social del talento humano al servicio de la entidad pues a partir del entendimiento e importancia de la gestión del talento, se enfoca hacia la competitividad y garantiza el impacto que se quiere alcanzar.


*En el marco de las disposiciones legales que nos son aplicables y con la activa participación de los servidores públicos de la entidad, La dirección Administrativa y Financiera participo activamente en la construcción colectiva del Plan Institucional de Capacitación –PIC- para la vigencia 2020, documento que describe el marco conceptual y legal que conforma bajo el contexto de la temática, el diagnóstico de necesidades y expectativas de los empleados, estructura los Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE-, además de describir los parámetros de evaluación y seguimiento a la formulación y ejecución del Plan.*

*Con respeto a las disposiciones legales vigentes, el PIC Del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar. ICULTUR incluye los Programas de Inducción y Re inducción y las demás actividades que se llevarán a cabo para satisfacer necesidades y demandas del personal en materia de mejoramiento de sus competencias laborales.*

*Esperamos que este instrumento de gestión del talento humano se constituya en una oportunidad institucional para mejorar el clima laboral, el trabajo en equipo, las competencias laborales, éticas y el nivel de compromiso y responsabilidad de nuestros empleados para con la importante misión que tenemos al democratizar la cultura y generar nichos Turísticos en el departamento de Bolívar !*

**IVAN JOSE SANES PEREZ**

Director General

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 3 de 20

## 1. MARCO NORMATIVO

Plan Institucional de Capacitación – PIC del Instituto de cultura y Turismo de Bolívar, tiene en cuenta las abreviaturas, definiciones y términos establecidos en el Plan Departamental de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de la Gobernación de Bolívar.

De igual forma, el Decreto Ley 1567 de 1998 estableció las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. La Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. Estas definiciones se encuentran actualizadas y son aplicables a todos los funcionarios públicos y colaboradores de empresas públicas.

**Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998** por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Artículo 4 - “Definición de capacitación:** *Se entiende por capacitación 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 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“*

**Decreto No. 682 de Abril 16/2001** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**Ley 734 de Febrero 05/2002** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En el numeral 3 del artículo 33 establece como uno de los derechos de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

**Ley 909 de Septiembre 23/ 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones:


**Artículo 15 Numeral 2 - “Las Unidades de Personal de las entidades.**

*...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”*

**Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.**

*La capacitación y formación de los empleados 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.*

*Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta*

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 4 de 20

*los resultados de la evaluación del desempeño...”*

**Decreto 1227 de Abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.


**Decreto 2539 de 2005**, reglamentario de la Ley 909 de 2004 y por el cual se establecen las competencias laborales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos en las entidades del orden nacional y territorial, define en su artículo segundo qué se entiende por competencias: *“Las competencias laborales se definen 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 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. Modifica lo que la Ley 115 de 1994 (General de Educación) llamó educación no formal y pasa a denominarlo 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 1083 de Mayo 26/2015**, por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.

**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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 5 de 20


## 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Orientar las actividades de formación y capacitación entre el personal, dirigidas a generar conocimientos, fortalecer competencias, desarrollar habilidades y aptitudes de los empleados e incrementar la capacidad individual y colectiva de los mismos, con la finalidad de lograr de manera eficiente y eficaz el cumplimiento de la misión, los objetivos institucionales y el mejoramiento permanente de la calidad de los servicios a cargo de Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Identificar las prioridades de formación y capacitación con el apoyo de los diferentes procesos y áreas, teniendo en cuenta los ejes temáticos, normatividad vigente y planes de acción.
- ❖ Promover el desarrollo integral del talento humano al servicio de la entidad en sus dimensiones del saber, saber hacer y ser, propiciando el afianzamiento de la ética del servidor público y de nuestros valores y principios corporativos.
- ❖ Promover cambios de actitud entre los empleados que favorezcan la implementación y mejoramiento continuo del sistema de gestión de la calidad, la cultura del autocontrol y de la autoevaluación.
- ❖ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para generar conocimientos, desarrollar habilidades y propiciar cambios de actitud, que contribuyan con el mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
- ❖ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- ❖ Elevar el nivel el compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, las metas, los procesos y procedimientos de la entidad.
- ❖ Articular los objetivos y proyectos de aprendizaje contemplados en el Plan Institucional de Capacitación con el Plan Institucional de Incentivos, el Programa de Bienestar Social y demás instrumentos para el desarrollo del talento humano en la entidad.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 6 de 20

### 3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Se constituyen en principios rectores de capacitación, conforme a lo estipulado en el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, con principios:

**Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

**Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.


**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo

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


**Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos, para nuestro caso, del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Distrito de Cartagena – Corvivienda.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 7 de 20

#### 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICO

Para el logro de los objetivos de arriba enunciados, el Instituto implementara los lineamientos conceptuales y pedagógicos que el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos señala:

- ❖ Reconoce que el proceso de modernización y mejoramiento de la gestión pública tiene grados diversos de implementación a nivel territorial.
- ❖ Busca la profesionalización del empleo público articulando la gestión integral de los recursos humanos a la estrategia institucional. Es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, la responsabilidad, la eficiencia, la eficacia y la honestidad en el servicio público.
- ❖ Establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad.
- ❖ Adopta el constructivismo como enfoque metodológico. “El constructivismo es una teoría aplicada a la educación, según la cual las personas no son recipientes vacíos en los que se depositan los conocimientos ya hechos y elaborados, y que desempeñan un papel pasivo de simples receptores de información que después deben repetir. Por el contrario, esta teoría, “concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas - proyectos de trabajo seleccionado.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 8 de 20

## 5. GUÍA TEMÁTICA Y LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, establece una guía temática en la que se priorizan los temas que deben ser incluidos en los PIC de cada entidad, organizados en dos grandes componentes (Desarrollo Institucional y Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo y en Ejes de Desarrollo, como se detalla en la tabla 1.

Por otra parte, se identificaron algunas líneas programáticas en el proceso de formulación de los proyectos de aprendizaje en equipo por cada dependencia, priorizando algunos que son transversales a toda la entidad.


**Tabla 1. Componentes y Ejes de Desarrollo del Plan Nacional de Formación y Capacitación**

COMPONENTES	EJES DE DESARROLLO
DESARROLLO INSTITUCIONAL	1. Planificación 2. Inversión Pública 3. Organización Administrativa 4. Gobernabilidad
CUMPLIMIENTO PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	1. Administración al Servicio Ciudadano 2. Lucha contra la Corrupción 3. Mejoramiento Continuo 4. Gobierno de la Información 5. Innovación Institucional 6. Gestión por Resultados

Fuente: Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC- con base en proyectos de aprendizaje en equipos. DAFP – ESAP 2015

En el caso de del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, el referente para la construcción del plan Institucional de capacitación PIC, lo constituye el Plan Departamental de Desarrollo de Bolívar en materia de institucionalidad.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 9 de 20

## 6. DEFINICIONES

A continuación, se transcriben las establecidas en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación:


**Aprendizaje Basado En Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

**Aprendizaje:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

**Brecha De Competencia:** Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo. Algunos medios de detección de brechas de competencias, son: Evaluación de desempeño, evaluación de competencias, observación del desempeño, cuestionarios, entrevistas con jefes, reuniones inter-departamentales, entrevista de salida, análisis de procesos, reportes de jefes y supervisores. En el sector público, la medición de la brecha es el resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los empleados de la entidad, la cual debe ser realizada por las áreas de personal con base en instrumentos de evaluación que diligencien

Diferentes evaluadores (jefes, compañeros de trabajo y el empleado mismo). La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario. Según lo establecido en el Acuerdo 138 de 2010, los compromisos comportamentales deberán asumirse con fines de mejoramiento institucional y personal, teniendo como referente el contexto y las circunstancias particulares en las que los servidores públicos con derechos de carrera desempeñan sus funciones. Los compromisos comportamentales deben estar relacionados con los principios y valores institucionales y hacen parte del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral. Al momento de definirlos, si tienen peso dentro de la calificación, la entidad deberá señalar la manera como se evaluarán con escalas ya previstas en la institución y el procedimiento que se adelantará para su verificación.

**Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 10 de 20

misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal

**Competencias:** 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

**Constructivista:** Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

**Dimensión Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

**Dimensión Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.


**Dimensión Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

**Educación Informal:** Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios Impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

**Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal):**

Educación 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.

**Estrategias De Aprendizaje:** Son procedimientos que pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 11 de 20

otros aspectos vinculados con ellos. Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más. Los objetivos particulares de cualquier estrategia de aprendizaje pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento, o incluso la modificación del estado afectivo o motivacional del aprendiz, para que este aprenda con mayor eficacia los contenidos curriculares o extracurriculares que se le presentan (véase Dansercau, 1985; Weinstein y Mayer, 1983).


**Modelo Pedagógico:** Fundamento teórico que orienta la acción pedagógica del docente en la enseñanza, permite responder los siguientes interrogantes: ¿para qué enseñar?, ¿qué enseñar?, ¿cuándo enseñar?, ¿con qué enseñar? Y ¿cómo evaluar?, lo cual hace característico un estilo de enseñanza-aprendizaje.

**Métodos De Enseñanza:** Son las distintas secuencias de acciones del profesor que tienden a provocar determinadas acciones y modificaciones en los educandos en función del logro de los objetivos propuestos. Para definir el método de enseñanza debemos tener presente que es:

- ❖ Un conjunto de procedimientos del trabajo docente.
- ❖ Una vía mediante la cual el profesor conduce a los educandos del desconocimiento al conocimiento.
- ❖ Una forma del contenido de la enseñanza. La actividad de interrelación entre el profesor y el educando destinada a alcanzar los objetivos del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Plan Institucional De Capacitación (Pic):** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

**Proceso De Formación:** Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 12 de 20

## 7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

De conformidad con el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados tanto de educación no formal como educación informal, de acuerdo con lo establecido por la ley General de Educación

La educación no formal prevista en la Ley 115 de 1994, pasó a llamarse educación para el trabajo y el desarrollo humano en virtud de lo establecido en la Ley 1064 de 2006 y el Decreto Reglamentario 4904 de 2009 estableció que las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación laboral y programas de formación académica, determinando que los primeros deben tener una duración mínima de 600 horas y los segundos una duración mínima de 160 horas.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), como organismo rector del sector empleo público, competente para formular la política en materia de capacitación, mediante Circular 100-010-2014, instruyó que en la capacitación se integran los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo.

En obediencia a las disposiciones legales antes descritas y a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Institucional de Capacitación –PIC- del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar está estructurado, así:


### 7.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

#### **Metodología Para La Formulación Del Plan Institucional De Capacitación**

La metodología utilizada para el desarrollo del Plan institucional capacitación parte del análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, cuyos insumos fueron: planes de mejoramiento, Plan de Desarrollo 2020 -2023 “Bolívar Primero”, necesidades de la gerencia general y encuestas, sobre los cuales se realiza un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución del cronograma de capacitación. Finalmente se plantea un ciclo de evaluación al finalizar las capacitaciones formuladas, con el fin de analizar los resultados de la capacitación para así detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para actualizar el cronograma de capacitación.

#### **Diagnóstico De Necesidades De Aprendizaje Organizacional**

Con el resultado del diagnóstico en donde se identifican las necesidades de aprendizaje, se da cumplimiento a los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público (PNFC), y es así como se describen las siguientes acciones que sirven de base para la

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> <b>-PIC-</b> <b>VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 13 de 20

ejecución del Plan Institucional de Capacitación:

1. Se aplicó la encuesta a través un formato diseñado para identificar las necesidades de capacitación, bienestar e incentivos para luego realizar el análisis de la información registrada por cada uno de los servidores públicos de la entidad.
2. A partir de ésta, se identificaron las temáticas en las cuales se requiere fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos.
3. Los Procesos Estratégicos del Instituto de Cultura y Turismo de bolívar, aportaron a la detección de Necesidades de Aprendizaje para la organización de la siguiente manera:

Con la activa participación de los empleados al interior de las diferentes dependencias, se aplicó una encuesta de expectativas de capacitación y se formularon los proyectos de aprendizaje en equipo, con los que se pretende dar respuesta a las necesidades y resolver las problemáticas detectadas.

Antes de presentar los resultados de la encuesta aplicada, resulta pertinente caracterizar la población de empleados de planta, lo cual se describe a continuación:

### 7.1.1 Caracterización de la población


El Instituto de cultura y Turismo de Bolívar cuenta con una planta de personal global aprobada mediante Acuerdo 002 del 2013, conformada por 10 empleos, de los cuales 8 son de libre nombramiento y remoción (4 de nivel directivo, 2 del nivel asesor, 2 del nivel Profesional) y 2 Restantes son empleos de carrera administrativa en provisionalidad (1 del nivel profesional y del nivel técnico).

En la siguiente tabla se describe la planta de personal vigente, indicando la naturaleza de cada empleo:

**Tabla 2. Planta de personal vigente 2020. Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar**

Cant.	Código – Grado	Denominación	Naturaleza del Empleo
1	050 – 2	Gerente general	Libre Nombramiento y Remoción
1	009 – 1	Director Técnico de Cultura	Libre Nombramiento y Remoción
1	009 – 1	Director Técnico de Turismo	Libre Nombramiento y Remoción
1	009 – 1	Director Administrativo y Financiero	Libre Nombramiento y Remoción
1	006 – 1	Jefe de Oficina de control Interno	Libre Nombramiento y Remoción
1	105 – 1	Asesor de Planeación	Libre Nombramiento y Remoción
1	105 – 1	Asesor Jurídico	Libre Nombramiento y Remoción
1	219– 1	Professional Universitario	Carrera Administrativa
1	425 – 1	Secretaria Ejecutiva	Libre Nombramiento y Remoción
1	440 – 1	Secretaria	Carrera Administrativa

Fuente: Acuerdo de Junta Directiva No. 02 de 2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 14 de 20

**Tabla 3. Cantidad de empleados en carrera administrativa y en provisionalidad-**

Denominación del Cargo	Registro de Carrera Administrativa	Provisionalidad	Total
Professional universitario	0	1	1
Secretaria ejecutiva	0	1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Fuente: Elaboración propia según datos de la Dirección Administrativa y Financiera

La distribución de los cargos por niveles de jerarquía se describe en la siguiente tabla:

**Tabla 4. Distribución de la planta de personal por niveles de jerarquía**

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	Proporción
Nivel Directivo	5	40%
Nivel Asesor	2	20%
Nivel Profesional	1	20%
Nivel Asistencial	2	20%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia aplicando Decreto 785 de 2005


Obsérvese que el grueso de la población de empleados está agrupado en el nivel directivo (40%), 20% nivel asesor (20%), Nivel técnico (20%)

### 7.1.2 Necesidades y expectativas de capacitación

Las preferencias manifestadas por los empleados de planta en la Encuesta de Expectativas de Capacitación aplicada se describen en la siguiente tabla:

**Tabla 5. Preferencias de capacitación según Encuestas aplicadas**

Tema de Formación o Capacitación	Preferencias por parte de Empleados
INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN	9
EMPLEO PUBLICO	7
MIPG	7
COMPETENCIAS PARA LAS HABILIDADES DEL SERVIDOR PUBLICO	6
FINANZAS TERRITORIALES	5
OFIMÁTICAS	4
CONTRATACIÓN ESTATAL , SECOP 1 T SECOP 2	3
GESTIÓN DOCUMENTAL	2
COBRO COACTIVO Y FISCALIZACIÓN	2

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 15 de 20

NEGOCIÓN SINDICAL	2
PROYECTOS DE REGALIAS, INVERSIÓN PÚBLICA Y FORMULACIÓN DE PROYECTOS	1
ATENCIÓN AL CLIENTE	1

Fuente: Encuestas de Necesidades y Expectativas de Capacitación

## 7.2 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:

### 7.2.1 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.

### 7.2.2 Capacitaciones con Entidades Privadas

- ARL POSITIVA, con el desarrollo y presentación de temas relacionados con el riesgo psicosocial.
- Caja de Compensación familiar Comfenalco
- Fondos de Pensión
- Universidades

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 16 de 20

## 8. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

### 8.1 TIPOS DE CAPACITACIÓN


- ❖ **Capacitación Inductiva:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.
- ❖ **Capacitación Re inductiva:** 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.
- ❖ **Capacitación Preventiva:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCIÓN PUBLICA GRUPO BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO 16 trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.
- ❖ **Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño Laboral, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

### 8.2 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación mencionados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- ❖ **Formación:** su fin es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento
- ❖ **Actualización:** se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científicos- tecnológicos a un área de determinada actividad
- ❖ **Especialización:** se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- ❖ **Perfeccionamiento:** se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- ❖ **Complementación:** su propósito es reforzar la formación de un colaborador que



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 17 de 20

maneja solo parte los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige

### 8.3 NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

- ❖ Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la entidad. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño del cargo
- ❖ Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.
- ❖ Nivel Avanzado: Se orienta a funcionarios que requieren obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Entidad.

### 8.4 ELABORACION DEL PLAN

La Dirección técnica administrativa de Icultur, teniendo en cuenta la presente metodología desarrollará el plan de capacitación anualmente, con base en las necesidades presentadas el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar y cada una de sus dependencias y de acuerdo a las competencias laborales de cada uno de sus funcionarios.


### 8.5 EJECUCION DEL PIC

De acuerdo a las necesidades identificadas para la vigencia del presente plan, se anexa a continuación el cronograma preliminar de capacitación, el cual puede ser flexible de acuerdo a los cambios que, por razones ajenas a nuestra voluntad, puedan acontecer.

### 8.6 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC

La evaluación y seguimiento al Plan Institucional de Capacitación –PIC -, estará a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera y las Oficinas de Planeación y de Control Interno, conforme a sus funciones institucionales, para lo cual se considerarán dos componentes: 1) La gestión del PIC y 2) el impacto del PIC.

La evaluación y seguimiento a la gestión del PIC se hará por cada una de sus fases o etapas para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y la administración adecuada del plan. Las fases a evaluar, son: 1) sensibilización; 2) formulación de proyectos de aprendizaje en equipo (PAE); 3) Consolidación del diagnóstico de los PAE; y, 4) ejecución del PIC.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 18 de 20


Para la evaluación, se hará uso de indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad. Los primeros reflejarán el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado; valorará el cumplimiento de actividades previstas, el tiempo de ejecución, el presupuesto ejecutado y, los insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. Evaluarán las etapas de formulación y ejecución del PIC.

Los indicadores de eficacia permitirán medir el logro de los atributos del producto que satisface las necesidades, deseos y demandas de los usuarios. Se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Evaluarán los resultados del PIC y de los PAE.

Por su parte, la evaluación de impacto buscará determinar el nivel de transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemáticas detectadas y en el desempeño institucional, que el plan pretendió resolver.


Los indicadores de efectividad medirán el impacto de los servicios de capacitación en los objetivos propuestos; en esa medida, miden los cambios que se han producido en la situación inicial, luego de la entrega del servicio de capacitación; los cambios que se generan en la entidad como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la capacitación.

En la siguiente matriz se describen los indicadores de eficiencia y eficacia que serán utilizados para evaluar y efectuar seguimiento al componente de gestión del PIC en sus diferentes fases:

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 19 de 20

**Tabla 6. Indicadores para la Evaluación y Seguimiento a la Gestión del PIC**

FASE DEL PIC	¿QUÉ EVALUAR?	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
Sensibilización	Nivel de difusión de la metodología para formular los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE)	Número de acciones de sensibilización realizadas / Número de acciones previstas X 100	Registros de Asistencia a Reuniones o Mesas de Trabajo
		Número de personas sensibilizadas / Número de personas previstas X 100	Registros de Asistencia
Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo	Grado de participación de los funcionarios de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje	Número de funcionarios de la dependencia que participaron en la formulación de los PAE / Número total de funcionarios asignados a la dependencia X 100	Registros de Asistencia
	Si los PAE han sido formulados considerando criterios de política, norma vigentes y necesidades institucionales	Número de PAE formulados adecuadamente / Número de PAE propuestos X 100	Informes de gestión de la Oficina de Control Interno Resultados de la evaluación del desempeño Problemas de aprendizaje detectados por dependencia
Consolidación del Diagnóstico de los PAE	Si se han contemplado o no todas las necesidades de capacitación	Listado de problemas de aprendizaje por dependencia / Número de problemas identificados X 100	Listado de los PAE registrados en las fichas,
	Priorización de los PAE	Número de PAE escogidos para programar en el PIC / Número de PAE formulados que afectan la institución	Listado de los PAE registrados en las fichas Acta de reunión que evidencie priorización de los PAE
	Clasificación por Área de los PAE priorizados	Número de dependencias con PAE priorizados / Número de dependencias de la entidad X 100	Relación de PAE priorizados en el PIC
	Contenido, presupuesto y formalización del PIC	Acto Administrativo de aprobación del PIC Monto del presupuesto asignado	Resolution
Ejecución del PIC	La implementación del PIC	Proyectos de Aprendizaje ejecutados / Proyectos de Aprendizaje formulados X 100	Listado de PAE priorizados e incluidos en el PIC y listado de PAE ejecutados
		Dependencias atendidas con la capacitación / Total dependencias con PAE programados en el PIC X 100	Listado de PAE priorizados e incluidos en el PIC y listado de PAE ejecutados
		Gasto total por año ejecutado en capacitación / Total de funcionarios capacitados por año X 100	Informe de Ejecución Presupuestal de Gastos Informe de ejecución de capacitación
		Actividades de capacitación ejecutadas / Actividades de Ejecución Programadas X 100	Informe de ejecución de capacitación Listado de capacitaciones programadas

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- VIGENCIA 2020</b>	<b>PGTH-DPIC-011</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 07/07/2020
		Página 20 de 20

		Número de funcionarios satisfechos con la capacitación recibida / Número de funcionarios atendidos X 100	Encuestas de evaluación de los eventos de capacitación Registrado de asistentes a capacitación
--	--	--	--

Los indicadores de impacto, a través de los cuales se medirá la efectividad de la capacitación priorizada en el PIC y ejecutada, serán los siguientes:

**Tabla 7. Indicadores para la Evaluación de Impacto del PIC**

FASE DEL PIC	QUÉ EVALUAR?	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
Evaluación de Impacto	Aprendizaje individual	Nivel general de logro del aprendizaje por objetivo	Evidencias de aprendizaje individual
		Nivel de desarrollo de cada competencia	
		Contribución individual al objetivo del equipo	
	Aprendizaje organizacional	Soluciones efectivas a las situaciones problemáticas identificadas y programadas en el PIC	Detección de las situaciones problemáticas claves orientadas al mejoramiento de la organización
	Mejora en el servicio	Reducción del número de quejas de los usuarios relacionadas con el servicio prestado por la entidad	Fecha de radicados de ingreso de correspondencia de solicitudes y/o de salida de correspondencia para obtener tiempo de respuesta escrita a los usuarios Encuestas de satisfacción de usuarios Seguimiento a los procesos y procedimientos
		Reducción de consultas sobre un mismo tema a un mismo usuario	
		Reducción de tiempo en la entrega de conceptos verbales y escritos, asesorías y atención directa	
		Auditorías del sistema de calidad institucional con concepto favorable sobre procesos y procedimientos adelantados	
		Auditorías de la Oficina de Control Interno con concepto favorable sobre hallazgos superados y prácticas mejoradas	
		Evaluación favorable del MECI	
Encuestas de percepción favorable de los usuarios sobre los productos que ofrece la entidad			

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<b>Natacha González Vallejo</b> Directora Administrativa y Financiera 30/06/2020	<b>Iván Sanes Pérez</b> Director General 02/07/2020	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b> 07/07/2020