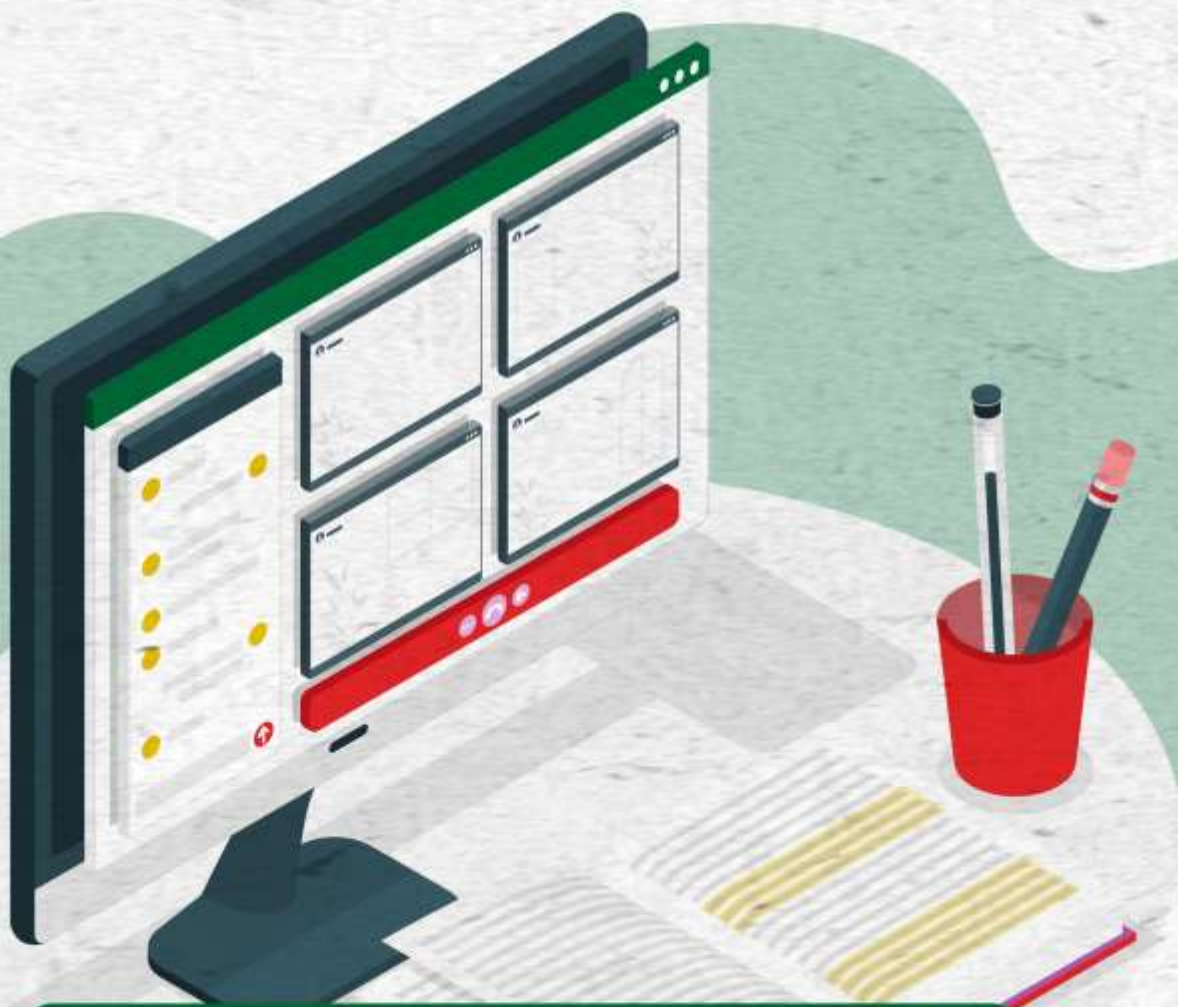


PLAN

INSTITUCIONAL

DE CAPACITACIÓN 2026



ALCALDÍA DE
TENJO



TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	OBJETIVO.....	3
	Desarrollo Integral desde las Tres Dimensiones:	3
	Diseño de un Plan de Capacitación Integral:	3
	Optimización del Uso de Recursos:	4
III.	METODOLOGIA.....	5
IV.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y RESPONSABLE	7
1.	Dirección General:.....	7
2.	Coordinador de Formación y Capacitación (Apoyo Administrativo):	7
V.	MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	8
	Capacitación Informal:	8
	Capacitación No Formal:	8
	Capacitación Técnica o Misional:.....	8
	Dimensión del Hacer:	8
	Dimensión del Saber:	9
	Dimensión del Ser:	9
	Educación Formal:.....	9
	Educación Superior:	9
VI.	MARCO NORMATIVO.....	9
VII.	PROGRAMACIÓN BASADA EN ÁREAS TEMÁTICAS	10
VIII.	Matriz Estratégica – Plan Institucional de Capacitación 2026	11
IX.	CONTROLES, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	13



I. INTRODUCCIÓN

Conforme al Decreto 1083 de 2015, cada entidad está obligada a planificar, ejecutar y dar seguimiento a un Plan Institucional de Capacitación (PIC). En este contexto, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus servidores mediante la implementación del PIC 2026. Este plan prioriza las necesidades más cruciales del Instituto, asegurando un enfoque estratégico y eficiente, el desarrollo continuo del talento humano para el éxito y la eficiencia administrativa, así mismo, fortalecer las competencias, habilidades y actitudes de los servidores públicos, alineándolos con los objetivos estratégicos y las necesidades del entorno institucional.

La capacitación busca mejorar los conocimientos técnicos, potenciar las habilidades blandas y comportamentales que son esenciales para la gestión y desarrollo de programas y proyectos del Instituto conforme a su misionalidad. En consecuencia, este plan ha sido diseñado bajo un enfoque integral y participativo, considerando las necesidades de aprendizaje de cada área y el contexto cambiante de la administración pública.

II. OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores a través del Plan Institucional de Capacitación 2026, promoviendo el desarrollo integral de los colaboradores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Desarrollo Integral desde las Tres Dimensiones:

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer. Esto implica abordar no solo aspectos técnicos, sino también valores personales y habilidades sociales.

Diseño de un Plan de Capacitación Integral:

Elaborar un plan de capacitación que cuente con un marco conceptual sólido, estratégico y articulado a las necesidades detectadas en la evaluación de competencias. Este plan debe abarcar tanto las áreas específicas de trabajo como las competencias transversales



necesarias para el desarrollo personal y profesional.

Integración a la Cultura Organizacional:

Integrar a los servidores recién vinculados con el instituto a la cultura organizacional. Esto se logrará mediante la familiarización con el sistema de valores de la entidad, la comprensión del servicio público, la instrucción sobre la misión, visión y objetivos de la entidad, y la creación de un sentido de pertenencia a través de un programa de Inducción Institucional.

Reorientación ante Cambios Institucionales:

Reorientar a los servidores frente a los cambios producidos en el instituto, en sus respectivas dependencias y puestos de trabajo. Esto se llevará a cabo a través de un programa de Reinducción que aborde los ajustes en los procesos internos y fomente la adaptabilidad y eficacia en la nueva dinámica organizacional.

Fomento de la Innovación y Creatividad:

Promover el desarrollo de habilidades creativas e innovadoras entre los servidores, incentivando la búsqueda de soluciones eficientes a los retos institucionales. Esto se logrará a través de programas específicos de formación en innovación y creatividad.

Optimización del Uso de Recursos:

Desarrollar competencias en la gestión eficiente de los recursos disponibles, tanto financieros como humanos, garantizando que la capacitación sea estratégica y sostenible en el tiempo.

Promoción de la Diversidad y la Inclusión:

Fomentar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad. Esto implica capacitaciones específicas sobre igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad cultural y promoción de la equidad de género.



Evaluación Continua del Impacto de la Capacitación:

Implementar sistemas de evaluación continua que permitan medir el impacto de las capacitaciones en el desempeño individual y en los resultados institucionales. Esto facilitará ajustes y mejoras constantes en los programas de formación.

Desarrollo de Competencias Digitales:

Fortalecer las competencias digitales de los servidores para adaptarse a los avances tecnológicos y promover la eficiencia en la gestión de la información y procesos administrativos.

Fomento del Trabajo en Equipo y Colaboración:

Desarrollar habilidades de trabajo en equipo y colaboración, fortaleciendo la comunicación interna y la sinergia entre las distintas áreas del instituto

III. METODOLOGIA

La formulación del Plan se realizó conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para la priorización de las necesidades de capacitación en el año 2026, se llevó a cabo un proceso de diagnóstico mediante la aplicación de una encuesta de detección de necesidades.

El diseño del Plan de Capacitaciones se centra en la gestión óptima de los recursos financieros destinados a la Formación y Capacitación de los funcionarios y contratistas del instituto. Se han identificado y priorizado aquellas áreas que demandan intervención inmediata, asegurando así un impacto significativo en el desarrollo de las competencias del personal.

Esta herramienta proporcionó valiosa información sobre las áreas que requieren atención, permitiendo una toma de decisiones fundamentada en las respuestas recibidas y en la necesidad de fortalecimiento administrativa.



Resultados del diagnóstico

Clima laboral: Los resultados evidencian un clima laboral aceptable, caracterizado por relaciones interpersonales basadas en el respeto y la disposición al trabajo colaborativo. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la integración entre áreas y el fortalecimiento de la cohesión institucional.

Motivación y bienestar: La motivación del personal se ubica en un nivel moderado, influenciada principalmente por el reconocimiento al desempeño, la carga laboral y el acceso a espacios de bienestar. Se identifica la necesidad de consolidar estrategias institucionales de bienestar laboral que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y personal, la reducción del estrés y el fortalecimiento del sentido de pertenencia.

Comunicación interna: Se evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de comunicación interna, especialmente en lo relacionado con la claridad en la asignación de funciones, la socialización oportuna de información y la articulación entre dependencias. Una comunicación más estructurada permitirá mejorar la eficiencia institucional y minimizar reprocesos.

Trabajo en equipo y liderazgo: El trabajo en equipo es reconocido como un factor clave para el logro de los objetivos institucionales; sin embargo, se identifican debilidades en la coordinación y en la integración efectiva de los equipos de trabajo. Asimismo, se evidencia la necesidad de fortalecer el liderazgo institucional, promoviendo estilos de dirección participativos, organizados y orientados a resultados.

Necesidades identificadas: De manera recurrente, los participantes manifestaron la necesidad de:

1. Implementar programas estructurados de bienestar laboral.
2. Establecer mecanismos formales de reconocimiento e incentivos.
3. Fortalecer los procesos de capacitación y desarrollo de competencias.
4. Promover actividades de integración que consoliden la identidad institucional.



IV. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y RESPONSABLE

La planificación del PIC 2026 tiene como objetivo maximizar la eficiencia en el uso de los recursos financieros asignados a la formación. Se busca garantizar que cada capacitación contribuya de manera directa al logro de los objetivos institucionales, evitando gastos innecesarios y asegurando una inversión estratégica.

Jornadas de Reinducción y Adaptación a Cambios Normativos

Como parte integral del PIC 2025, se contemplan jornadas de reinducción para adaptar a los servidores a los cambios normativos. Esto garantiza que el personal esté actualizado y alineado con las modificaciones legales, así como con los programas y proyectos del Plan de Desarrollo Municipal

El Plan Institucional de Capacitación 2025 del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo refleja un enfoque estratégico y proactivo para el desarrollo de sus recursos humanos. La priorización basada en un diagnóstico riguroso, la eficiente gestión de recursos financieros y la adaptación a cambios normativos demuestran el compromiso de la entidad con el crecimiento continuo y la excelencia en la prestación de servicios. Este plan no solo responde a las obligaciones legales, sino que también se alinea con la visión de convertir a Tenjo en una comunidad más capacitada y preparada para los desafíos futuros.

La ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación estará a cargo de la Dirección General y el área de apoyo administrativo.

1. Dirección General:

La dirección general, quien lidera el área de Talento Humano, tiene la responsabilidad directa de supervisar y dirigir la implementación del Plan de Formación y Capacitación. Su papel incluye la definición de estrategias, la toma de decisiones clave y la supervisión del impacto de las iniciativas en el mejoramiento institucional.

2. Coordinador de Formación y Capacitación (Apoyo Administrativo):

La persona de apoyo administrativo designada como Coordinador de Formación y Capacitación es la encargada de la administración operativa y logística de la



implementación del plan. Sus responsabilidades incluyen la coordinación de eventos, la gestión de recursos necesarios, la comunicación con los participantes y la recopilación de feedback.

V. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Capacitación Informal:

Adquisición libre y espontánea de conocimientos provenientes de diversas fuentes no estructuradas, como personas, entidades, medios de comunicación, tradiciones y comportamientos sociales.

Capacitación No Formal:

Orientada a complementar, actualizar y suplir conocimientos en aspectos académicos o laborales, sin seguir el sistema formal de niveles y grados de educación.

Capacitación Técnica o Misional:

Responde a las necesidades de formación del recurso humano para posicionar a la entidad como especializada, competitiva, futurista y líder en el desarrollo comunitario.

Competencia Laboral:

Se entiende como la capacidad de un individuo para desempeñar funciones inherentes a un empleo en el sector público, determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes. Esta definición respalda la mejora del desempeño individual y colectivo.

Dimensiones del Desempeño:

Dimensión del Hacer:

Conjunto de habilidades necesarias para un desempeño competente, que involucra la aplicación de conocimientos mediante técnicas y procedimientos específicos.



Dimensión del Saber:

Conjunto de conocimientos teóricos, principios y datos necesarios para fundamentar un desempeño competente y resolver desafíos laborales.

Dimensión del Ser:

Conjunto de características personales determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones, como motivación, compromiso y liderazgo.

Educación Formal:

Impartida en establecimientos educativos aprobados, con una secuencia regular de ciclos lectivos y sujeta a pautas curriculares progresivas.

Educación Superior:

Proceso continuo para el desarrollo integral del ser humano después de la educación media, que incluye programas de pregrado y postgrado.

Formación Avanzada:

La formación avanzada representa el máximo nivel de educación superior, orientada a la investigación y especialización, conduciendo a títulos como especialista, magíster o doctorado.

VI. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004: Por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Esta ley establece la responsabilidad de las entidades públicas de desarrollar el talento humano, promoviendo programas de formación y capacitación orientados al fortalecimiento de competencias laborales, al mejoramiento del desempeño y al logro de los objetivos institucionales.

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Este decreto define la capacitación como un proceso permanente, planificado y sistemático,

Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo
Centro Cultural Tenjo, Km 1 Vía, La Punta
 www.tenjoculturayturismo.gov.co
 300 727 4898 / 300 727 8700



ALCALDÍA DE
TENJO



y establece la obligación de formular y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, el cual debe responder a las necesidades institucionales y a los perfiles de los servidores públicos.

Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En sus disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano, regula la capacitación, formación y entrenamiento de los servidores públicos, señalando que estos procesos deben: Responder a las necesidades del servicio, articularse con los planes institucionales, contribuir al desarrollo de competencias funcionales y comportamentales.

Decreto 815 de 2018: Este decreto fortalece el Sistema de Gestión del Desempeño y establece la articulación entre la evaluación del desempeño laboral, los planes de mejoramiento y los procesos de capacitación, orientando la formación hacia el cierre de brechas de competencias identificadas.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: El MIPG define la Dimensión de Talento Humano como eje fundamental de la gestión pública. La capacitación constituye una herramienta estratégica para: fortalecer las competencias laborales, promover el liderazgo y la innovación, mejorar la calidad de la gestión institucional y del servicio al ciudadano.

Plan Nacional de Desarrollo vigente: El Plan Nacional de Desarrollo establece lineamientos para el fortalecimiento de las capacidades del talento humano en el sector público, promoviendo la formación continua, la modernización institucional y la mejora del desempeño organizacional.

Normatividad interna de la entidad: El Plan Institucional de Capacitación se articula con la normatividad interna y los instrumentos de planeación de la entidad, entre los cuales se destacan: Manual de Funciones y Competencias Laborales, Plan Estratégico Institucional, Plan Anual de Bienestar y Estímulos, Actos administrativos y lineamientos internos relacionados con la capacitación y formación del talento humano.

VII. PROGRAMACIÓN BASADA EN ÁREAS TEMÁTICAS

Con la información anterior, se procederá a definir y estructurar las diferentes soluciones de formación y capacitación. Esto implicará:

Identificación de Áreas Temáticas Clave: Determinación de los temas prioritarios para el mejoramiento de la capacidad organizacional.

Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo
Centro Cultural Tenjo, Km 1 Vía, La Punta
 www.tenjoculturayturismo.gov.co
 300 727 4898 / 300 727 8700



ALCALDÍA DE
TENJO



Establecimiento de un Cronograma de Desarrollo: Creación de un plan de implementación que considere las fechas clave y la duración de cada actividad.

Asignación Presupuestal: Determinación de los recursos financieros necesarios para llevar a cabo las distintas iniciativas, garantizando una gestión eficiente y sostenible.

Este enfoque integral asegurará que las estrategias internas y externas se complementen, proporcionando a los colaboradores un amplio espectro de oportunidades para su desarrollo, alineadas con los objetivos y necesidades del instituto y el resultado general de encuesta.

VIII. Matriz Estratégica – Plan Institucional de Capacitación 2026

Este componente se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 en los programas de: Gestión integral del talento humano, Bienestar y clima organizacional, y Cultura organizacional. A su vez, se alinea con el Plan Anual de Vacantes como instrumento de fortalecimiento de capacidades para la sostenibilidad de la planta de personal vigente, asegurando legalidad, mérito y eficiencia.

Ítem	Programa Estratégico	Acción Estratégica de Capacitación	Indicador de Resultado	Responsable	Gantt de Cumplimiento
1	Fortalecimiento institucional y del talento humano	Implementar jornadas de inducción y reinducción institucional para fortalecer el conocimiento organizacional y normativo.	100% de servidores capacitados en inducción y reinducción.	Dirección General / Apoyos Administrativos	Febrero – Abril – Junio
2	Fortalecimiento institucional y del talento humano	Capacitar al personal en el uso del SECOP como herramienta de transparencia y contratación pública.	Servidores capacitados en SECOP / Acta de capacitación.	Asesor Externo	Febrero – Abril – Junio
3	Gestión jurídica y contractual	Fortalecer competencias en contratación estatal e informes	1 jornada de capacitación ejecutada / Lista de	Asesor Externo	Febrero

		contractuales conforme a la normativa vigente.	asistencia.		
4	Bienestar, clima organizacional y salud mental	Desarrollar capacitaciones en salud mental, clima laboral y resolución pacífica de conflictos.	1 jornada al mes de bienestar ejecutada.	Asesor Externo	Anual
5	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Capacitar a los integrantes del COPASST en funciones, responsabilidades y normatividad en SST.	100% de integrantes del COPASST capacitados.	Asesor Externo / COPASST	Marzo – Abril
6	Servicio al ciudadano y calidad institucional	Fortalecer las competencias en atención al ciudadano y servicio público con enfoque diferencial.	100% de servidores capacitados en atención al ciudadano.	Dirección General / Apoyos Administrativos	Febrero
7	Cultura organizacional y convivencia laboral	Socializar y fortalecer el conocimiento del Manual de Convivencia Laboral.	Manual socializado / Acta de socialización.	Dirección General / Coordinador Académico	Febrero – Marzo
8	Comunicación institucional y gestión del conocimiento	Fortalecer habilidades de comunicación oral y escrita para el desempeño institucional.	1 al mes	Dirección General / Apoyos Administrativos	Anual
9	Gestión documental y archivo	Capacitar al personal en gestión documental conforme a la normativa archivística vigente.	100% de servidores capacitados en gestión documental.	Profesional de Apoyo	Febrero – Junio – Octubre
10	Gestión y desempeño institucional – MIPG	Fortalecer el conocimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Jornada de capacitación realizada / Evidencias de asistencia.	Asesor Externo	Marzo
11	Control fiscal y rendición de cuentas	Capacitar al personal en el uso de las plataformas	Servidores capacitados en	Asesor Externo	Febrero

		SIA OBSERVA y SIA Contraloría.	plataformas SIA.		
12	Planeación y gestión estratégica	Fortalecer competencias en gestión estratégica y planeación institucional.	1 al mes.	Profesional de Apoyo	Anual
13	Enfoque diferencial e inclusión	Sensibilizar al personal en inclusión, enfoque diferencial y atención a poblaciones diversas.	Jornada de sensibilización realizada.	Profesional de Apoyo	Diciembre
14	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Capacitar al personal en primeros auxilios y prevención de riesgos laborales.	100% de servidores capacitados en primeros auxilios.	Profesional de Apoyo	Febrero – Abril – Junio
15	Liderazgo y desarrollo organizacional	Fortalecer habilidades de liderazgo y manejo de equipos de trabajo.	Al menos 1 jornada de capacitación ejecutada.	Profesional de Apoyo	Diciembre
16	Formación pedagógica y transferencia del conocimiento	Desarrollar competencias pedagógicas y formación de formadores internos.	Jornada de formación pedagógica realizada.	Profesional de Apoyo	Diciembre

IX. CONTROLES, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para garantizar la efectividad y alineación con los objetivos institucionales, las dependencias involucradas en el proceso de capacitación implementarán los siguientes controles:

Revisión de Pertinencia Institucional:

Comprobar que las capacitaciones solicitadas se ajustan a las necesidades identificadas en el Plan Institucional de Capacitación.

Validar que las temáticas propuestas contribuyen al mejoramiento de las competencias laborales y al logro de los objetivos institucionales.



Verificación de Documentación:

Comprobar que los participantes presenten la documentación requerida, como copias de diplomas, títulos o certificados de asistencia y aprobación.

Garantizar que la información proporcionada cumple con los requisitos establecidos para cada capacitación.

Exposición y Transferencia de Conocimientos:

Verificar que los funcionarios que participaron en la capacitación realicen exposiciones sobre los conocimientos adquiridos.

Asegurar que la transferencia de conocimientos se lleve a cabo mediante presentaciones ante el equipo de trabajo, promoviendo la difusión interna de las habilidades y conocimientos adquiridos.

Seguimiento por Control Interno:

La Oficina de Control Interno realizará periódicamente comprobaciones para verificar el cumplimiento de los procedimientos establecidos.

Evaluará la efectividad de los controles internos implementados en el proceso de capacitación, identificando áreas de mejora y garantizando el cumplimiento normativo.

Evaluación Amplia y Global:

La evaluación de los Planes de Capacitación Institucional se abordará desde un enfoque cuantitativo y cualitativo.

Se implementarán técnicas cualitativas para obtener una visión integral de la efectividad de las capacitaciones, considerando aspectos como el impacto en el desempeño laboral y la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos.



CONTROL DE CAMBIOS

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Rosa Celeita	Apoyo a Talento Humano	20 enero de 2025	Se firma en Acta el día 29 de enero 2026, archivada en los archivos de gestión del MIPG.
REVISÓ:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	29 enero de 2025	
APROBÓ:	Diana Carolina Rojas Gutiérrez	Directora General	29 enero de 2025	

Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo
Centro Cultural Tenjo, Km 1 Vía, La Punta
🌐 www.tenjoculturayturismo.gov.co
☎ 300 727 4898 / 300 727 8700



ALCALDÍA DE
TENJO