# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2026






**PLANES INSTITUCIONALES 2026**
Gestión Administrativa y Financiera

***Corporación de Cultura y Turismo de Armenia***
*Teléfonos 3183401185 Correo @: atencionalcliente@corpocultura.gov.co direccion@corpocultura.gov.co*
*www.corpocultura.gov.co*
*Edificio Republicano de la Antigua Estación del Ferrocarril Armenia.*
*Carrera 19 entre calles 26 y 29*

## TABLA DE CONTENIDO


| | | PÁG. |
|---|---|---|
| | Presentación | 3 |
| | Introducción | 4 |
| 1. | Marco Normativo | 7 |
| 2. | Componentes De La Planeación Estratégica Institucional | 11 |
| 2.1. | Misión | 11 |
| 2.2. | Visión | 11 |
| 2.3. | Valores | 11 |
| 2.4. | Objetivos Estratégicos Institucionales | 11 |
| 2.5. | Principios Institucionales | 12 |
| 2.6 | Principios Rectores De La Capacitación | 12 |
| 3. | Objetivos | 13 |
| 3.1. | Objetivo General | 13 |
| 3.2 | Objetivos Específicos | 14 |
| 4. | Alcance | 14 |
| 5. | Responsables | 15 |
| 6. | Marco Conceptual | 15 |
| 6.1. | Formación Y Capacitación | 15 |
| 6.2. | Lineamientos Conceptuales Y Pedagógicos | 18 |
| 6.2.1. | Conceptuales | 18 |
| 6.2.2. | Pedagógicos | 19 |
| 6.3. | Ejes Temáticos | 19 |
| 7. | Obligaciones | 20 |
| 8. | Fases De Desarrollo | 22 |
| 8.1. | Consolidación Del Diagnóstico De Necesidades | 22 |
| 8.2. | Programación Del Plan Institucional | 22 |
| 9. | Recoleccion de necesidades de aprendizaje individual | 22 |
| 9.1. | Análisis De Los Resultados | 24 |
| 9.2. | **Recursos** | 24 |
| 9.3. | Tabla NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR EJES TEMATICO | 25 |
| 10. | **Ejecución** | 26 |
| 11. | Evaluacion Y Seguimiento<br>Tabla Fórmula De Medición Del Indicador | 26 |
| 12. | Estrategia De Divulgación Del Plan | 27 |
| 13. | Cronograma De Ejecución Plan Institucional De Capacitación Pic | 28 |




***Corporación de Cultura y Turismo de Armenia***
*Teléfonos 3183401185 Correo @: atencionalcliente@corpocultura.gov.co direccion@corpocultura.gov.co*
*www.corpocultura.gov.co*
*Edificio Republicano de la Antigua Estación del Ferrocarril Armenia.*
*Carrera 19 entre calles 26 y 29*

## PRESENTACION



Conjunto articulado y sistemático de acciones de capacitación y formación que, desarrolladas durante un período determinado y alineadas con objetivos estratégicos definidos, orientan el fortalecimiento y perfeccionamiento de competencias, la mejora continua de los procesos institucionales y la consolidación de la capacidad laboral del talento humano, tanto a nivel individual como colectivo, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Corporacion de Cultura y Turismo de Armenia, se establece el Plan Institucional de Capacitacion.

El Plan Institucional de Capacitación 2026 de Corpocultura establece y prioriza las necesidades y preferencias de formación del personal de la institución, La capacitación del personal no debe concebirse únicamente como un medio para incrementar la productividad institucional o maximizar el rendimiento del talento humano como recurso operativo. Desde una perspectiva moderna de gestión administrativa, la formación constituye un proceso integral que promueve tanto el desarrollo organizacional como el crecimiento personal del individuo.

Invertir en capacitación permite que los colaboradores fortalezcan sus competencias técnicas y habilidades blandas, mejoren su desempeño y se adapten de manera efectiva a los cambios organizacionales y tecnológicos. Paralelamente, favorece la satisfacción personal y profesional, incrementa el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso con la institución.

Cuando el individuo percibe que la organización contribuye a su desarrollo personal y profesional, se genera una relación de corresponsabilidad y confianza, lo que impacta positivamente en el clima laboral, la retención del talento y el logro sostenible de los objetivos institucionales. En este sentido, la capacitación se consolida como una estrategia

de beneficio mutuo: fortalece a la institución y dignifica al colaborador como actor clave del desarrollo organizacional.

## INTRODUCCION



En el contexto actual, caracterizado por avances acelerados y constantes procesos de transformación, resulta imprescindible reconocer que la modernización también se ha incorporado de manera progresiva en la función pública. En este marco, las instituciones deben mantenerse a la vanguardia, especialmente en aquellos ámbitos que representan un impacto positivo para el servidor público, tales como los beneficios institucionales y la gestión eficiente del talento humano, considerado un activo estratégico de alto valor.

El área de Talento Humano cumple un rol fundamental al velar por el desarrollo integral del servidor público en las distintas áreas de la institución. En particular, los procesos de capacitación adquieren una relevancia esencial, en tanto permiten la generación y actualización de conocimientos, el fortalecimiento de competencias laborales y la mejora continua del desempeño. Asimismo, la capacitación contribuye al crecimiento institucional tanto en el ámbito interno, mediante la optimización de procesos y el fortalecimiento del clima organizacional, como en el ámbito externo, a través de una gestión más eficiente, profesional y orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La Corporacion de Cultura y Turismo de Armenia, promueve la implementación de procesos sistemáticos y permanentes de capacitación y formación continua dirigidos a su personal, orientados al fortalecimiento y perfeccionamiento de las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos. Estas acciones formativas impulsan el desarrollo integral del talento humano, tanto en el ámbito personal como en el institucional, y contribuyen a la optimización del desempeño laboral, la mejora continua de los procesos organizacionales y la obtención de resultados efectivos que se reflejan en la consecución sostenible de las metas institucionales.

Las estrategias formuladas responden a las necesidades efectivas de capacitación identificadas a partir de la información recolectada mediante una encuesta aplicada a los servidores públicos, a través de la cual se determinaron los temas prioritarios para el fortalecimiento de competencias.



En consecuencia, el componente de capacitación fue diseñado con base en las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, emitido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, e integrado con los contenidos académicos de la Escuela Superior de Administración Pública, en armonía con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano de la corporación, y los resultados de la encuesta aplicada a los servidores de Corpocultura.

El Plan Institucional de capacitación de Corpocultura bustablecer un programa estructurado de formación, que contemple la planificación detallada de actividades de capacitación y la programación temporal correspondiente, con el fin de garantizar la ejecución ordenada, eficiente y coherente de los procesos de desarrollo de competencias del personal. Reconociendo al talento humano como el recurso estratégico más valioso de la entidad, se enfatiza su papel como punto de partida y vehículo principal para el cumplimiento de los objetivos establecidos en los distintos planes institucionales. En la medida en que este recurso se fortalezca mediante procesos de formación y capacitación orientados al desarrollo de conocimientos, habilidades, eficiencia y empoderamiento, se incrementará su capacidad para contribuir de manera efectiva al logro de las metas organizacionales.

Para la elaboración del presente Plan Institucional de Capacitación (PIC), se tomaron como insumos las disposiciones normativas vigentes en materia de formación de servidores públicos, incluyendo la Ley 734 de 2002, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017 y la Resolución 390 de 2017. Adicionalmente, se consideró la Guía

Metodológica de Implementación del Plan Nacional de Capacitación, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), así como las herramientas para identificar las necesidades de capacitación específicas de cada dependencia, mediante la aplicación del formato “Consolidado de necesidades de capacitación” y los resultados obtenidos del análisis de clima laboral.



El presente Plan Institucional de Capacitación articula el marco normativo aplicable, define los objetivos estratégicos y establece la metodología para el desarrollo de acciones que fortalezcan las competencias, habilidades y conocimientos del personal, asegurando el empoderamiento de los servidores públicos  de y contribuyendo al logro eficiente de los objetivos institucionales de Corpocultura.

## 1.MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación 2026 para la Corporacion de Cultura y Turismo de Armenia, tiene su fundamento jurídico en las siguientes normas:



| NORMA | DESCRIPCION |
|---|---|
| **Ley 165 de 1938** | Ley que crea la carrera administrativa |
| **Constitución Política de Colombia** | Artículo 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (…) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; (..)La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (…)". |
| **Constitución Política de Colombia** | "Artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran…" |
| **Ley 115 de 1994** | "Por la cual se expide la Ley General de Educación" definición de educación informal (…)". |
| **Resolución 104 de marzo de 2020** | (DAFP y ESAP) mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. |
| **Decreto Ley 1567 de 1998** | Por medio del cual se crea 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 formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa". |
| **Decreto Ley 1567 de 1998** | Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. "**ARTÍCULO 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación.** El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:<br>a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo; |

| | |
|---|---|
| | b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;<br>c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;<br>d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;<br>e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;<br>f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad. |
| **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004** | Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades, 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<br><br>Capacitación…" Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. 1. 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.<br>2. 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 los resultados de la evaluación del desempeño…" "Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación." (Decreto 1227 de 2005, arto 65) "Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)" "Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes |

| | |
|---|---|
| | Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)" "Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arlo 68)" "Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arlo 1)" Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007, artículo 2).". |
| **Decreto 1083 de 2015** | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |
| **Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC - abril 2021** | Establece pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor, identificadas en un diagnóstico previo, por lo que se hace necesario apoyarse en los pasos a seguir del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 articulado con las competencias laborales y la gestión del talento humano. |
| **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030** | En este documento se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo. |

| | |
|---|---|
| **Resolución 425 de 2009 del Ministerio de Cultura** | Regula los procesos de capacitación para los servidores públicos del Ministerio de Cultura. |
| **Ley 1064 de 2006** | Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. |
| **Ley 489 de 1998** | Plan Nacional de Formación y Capacitación, pilares en los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo.<br><br>Fuente: Plan nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 |



***Corporación de Cultura y Turismo de Armenia***
*Teléfonos 3183401185 Correo @: atencionalcliente@corpocultura.gov.co direccion@corpocultura.gov.co*
*www.corpocultura.gov.co*
*Edificio Republicano de la Antigua Estación del Ferrocarril Armenia.*
*Carrera 19 entre calles 26 y 29*

## 2.COMPONENTES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

### 2.1. Misión.

La Corporaciónde Cultura y Turismo de Armenia, es la entidad encargada de promover, conservar, fortalecer y prestar servicios para el desarrollo artístico, cultural y turístico de Armenia, bajo los lineamientos establecidos por la Administración Municipal, el Ministerio de Cultura y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.



### 2.2. Visión.

La Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, será la entidad Municipal líder en el fomento del arte y la cultura, promotora de acciones de desarrollo turístico que permitan consolidar a Armenia como destino de clase mundial mediante una gestión pública eficiente y transparente.

### 2.3. Valores

Honestidad
Respeto
Compromiso
Diligencia
Justicia

### 2.4. Objetivos Estrategicos Institucionales

- Contribuir con el posicionamiento del Municipio de Armenia Quindío, como destino turístico Nacional e Internacional, mediante acciones promocionales.
- Incrementar la calidad de los procesos y servicios de la CCT.
- Fortalecer la atención al cliente mediante un óptimo sistema de retroalimentación de la comunicación, el cual sirva de soporte para la planeación organizacional.
- Desarrollar y mantener un programa de incentivos que permita mejorar la motivación y compromiso de los funcionarios hacia la entidad.

- Implementar la cultura de la racionalización de los recursos mediante la incorporación en los procesos y procedimientos de la entidad.

**2.5. Principios Institucionales**

- El trabajo en equipo contribuye al mejoramiento continuo.
- La gestión eficiente optimiza los recursos.
- La función primordial del funcionario público de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, es el servicio a la ciudadanía.
- Servidores públicos, principales protectores de los bienes del estado.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.



**2.6. Princios Rectores de La capacitación**

Los procesos de capacitación que administre la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, deberán basarse en los siguientes principios rectores de la capacitación, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 6º del Decreto 1567 de 1998: Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998 , Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005:

a. 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.
b. 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 el aprendizaje organizacional.
c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

d. 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.

e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. Profesionalización del servidor público. Modificado por el artículo 3, Decreto Nacional 1960 de 2019. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.



## 3. OBJETIVOS

### 3.1. Objetivo General

Fortalcer mediante los procedimientos establecidos, las necesidades de desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como colectivas en el ámbito de las competencias laborales, con el fin de subsanar las deficiencias y satisfacer los requerimientos de formación y capacitación identificados en las distintas dependencias de la Corporacion de Cultura y Turismo de Armenia, Lo cual contribuirá al fortalecimiento del conocimiento y la innovación, a la generación de valor público, a la implementación de la transformación digital, y al fortalecimiento de la integridad y la ética en el servicio público, elementos fundamentales del perfil del servidor público, traduciéndose finalmente en mejoras significativas en la eficiencia y eficacia institucional.

### 3.2. Objetivos Especificos

- Fortalecer las competencias integrales de los funcionarios de Corpocultura en lo personal, técnico y operativo para mejorar su desempeño y aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Garantizar la actualización continua en conocimientos, habilidades y comportamientos, alineada con estándares nacionales y necesidades de la corporación, para optimizar resultados y eficiencia institucional.
- Promover la ética, la integridad, la motivación y la responsabilidad pública, asegurando actuaciones coherentes con el marco legal y los valores de la entidad.
- Fomentar la cultura de aprendizaje constante, liderazgo y trabajo en equipo mediante la gestión, transferencia y preservación del conocimiento institucional.
- Implementar mecanismos de inducción, reinducción, seguimiento y evaluación del plan de capacitación, con indicadores claros que permitan medir el impacto de la formación en el desempeño y la efectividad de Corpocultura**.**



## 4. ALCANCE

Con base en el tamaño de la Corporacionnde Cultura y Turismo de Armenia y la cantidad reducida de funcionarios, se asegura el acceso universal de los funcionarios a los programas de capacitación implementados, permitiendo una cobertura total. Esto facilita la ejecución de los contenidos propuestos por los propios servidores, asegurando no solo el cumplimiento del Plan de Capacitación, sino también la participación activa y comprometida, al incluir temáticas que responden tanto a las necesidades como a los intereses del personal.

“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los

servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de laentidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa". (Art.1º Decreto 894 del 28 de mayo de 2017. DAFP. Modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.)

.



## 5. RESPONSABLES

La Oficina de Talento Humano será responsable de coordinar la gestión interinstitucional, asegurando la ejecución integral del plan y el cumplimiento de los objetivos establecidos de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, en la Corporación de Cultura y Tuirismo Armenia.

## 6. MARCO CONCEPTUAL

### 6.1 Formación y Capacitación

**Formación:** Serie de programas formativos y de capacitación orientados a la integración, reincorporación y actualización profesional, con el objetivo de fortalecer y optimizar los conocimientos y competencias de los funcionarios presentes y potenciales Corpocultura.

**Capacitación:** Proceso de transmisión de conocimientos, competencias y capacidades operativas que incrementa la eficiencia y agilidad del personal en la ejecución de sus funciones, el manejo de herramientas profesionales y el desarrollo de iniciativas innovadoras y transformadoras.

**Plan Institucional de Capacitación:** Concepto establecido por la guía para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación en la Función Pública, que orienta la planificación estratégica de la formación y desarrollo del talento humano en las instituciones, (…) "Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo 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 servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".



**Inducción:** Proceso mediante el cual se integra al servidor público a la cultura organizacional, promoviendo la adopción del marco de valores éticos, la familiarización con el servicio público, la comprensión de la misión, visión y objetivos institucionales, y fomentando el sentido de pertenencia hacia Corpocultura.

Se llevara a cabo inducción sobre : Misión, visión, valores y generalidades de la entidad, estructura organizacional, Plan Institucional de Capacitación, Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, Tramites de cuentas de cobro, presupuestales y de Tesorería, Evaluación del desempeño y otros temas relevantes en el ciclo de vida del servidor público.

Estas acciones preparan al servidor para enfrentar eficazmente sus responsabilidades, facilitan su incorporación al entorno institucional y promueven un rápido desarrollo de productividad y sentido de pertenencia a Corpocultura.

Deacuerdo al Decreto Ley 1567 de 1998, los objetivos específicos de la inducción con respecto al nuevo servidor, son:

-Iniciar su 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 lasfunciones generales del Estado.

-Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

-Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y areprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

-Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

**Reinducción:** Este programa tiene como objetivo consolidar y actualizar el compromiso del personal con la cultura organizacional de Corpocultura, asegurando su alineación con los cambios que se presenten en los distintos ámbitos, con el fin de fortalecer su compromiso y sentido de pertenencia hacia la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia.



Según lo dispuesto en el Decreto Ley 1567, de 1998 los objetivos específicos de la reinducción son:

-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 desu 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.

-Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos..

**Aptitud:** Capacidad inherente o competencia natural de un individuo para adquirir conocimientos o desempeñarse de manera sobresaliente en un área específica, conformando un conjunto de habilidades que facilitan el logro de resultados exitosos en tareas determinadas.

**Compromiso organizacional:** Disposición del funcionario hacia la organización, caracterizada no solo por la satisfacción laboral, sino también por la participación activa en los procesos institucionales, manifestando apego emocional y responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos y metas corporativas.

**Educación Formal:** Se imparte en establecimiento educativos aprobado, con sus ciclos y currículos, adjudica grados y títulos, tiene carácter intencional, planificado y regulado. Pertenece a este tipo de educación: básica, secundaria, vocacional y superior, pregrados y postgrados. (Ley 115 de 1994).

**Educación No Formal** (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. Artículo 36 de la Ley 115 de 1994.



**Red Interinstitucional de Capacitación:** Se refiere a la oferta proporcionada por otras entidades públicas a la Corporación, como apoyo en el marco de los procesos de formación y capacitación dirigidos a los servidores públicos.Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Escuela Superior de Administración Pública ESAP. Contaduría General de la Nación. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Archivo General de la Nación AGN**.**

### 6.2 Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos

#### 6.2.1 Conceptuales

**Profesionalización del Empleo Público:** La profesionalización del empleo público se consolida mediante el fortalecimiento de atributos fundamentales en los servidores públicos, tales como el mérito, la vocación de servicio, la responsabilidad, la eficiencia y la integridad, orientados a garantizar una gestión pública eficaz y orientada a resultados.

**Desarrollo de Competencias Laborales:** Proceso sistemático orientado al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del funcionario, con el fin de asegurar su desempeño efectivo en diversos contextos organizacionales, bajo criterios de calidad y logro de resultados. Las competencias laborales se configuran a partir de la

integración y demostración de saberes, habilidades técnicas, valores, actitudes y aptitudes requeridas para el ejercicio del empleo público.

### 6.2.2 Pedagógicos

**La detección de necesidades de Aprendizaje:** El análisis de las brechas y dificultades que afectan el logro de las metas y resultados institucionales del servidor público orienta la planeación de los procesos de formación, articulando los intereses institucionales, sociales e individuales, y favoreciendo la satisfacción laboral, con impacto directo en la calidad y oportunidad del desempeño.



**La metodología de impartir la capacitación:** La implementación del Plan Institucional de Capacitación se desarrollará a través de estrategias presenciales y virtuales, haciendo uso de las Tecnologías de la Información disponibles en la entidad y en concordancia con los lineamientos de la gestión interinstitucional.

### 6.3 Ejes temáticos

Los cursos de formación incluidos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de Corpocultura 2026 se estructuran conforme a los **ejes oficiales del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030**, los cuales definen las áreas estratégicas prioritarias para el fortalecimiento de competencias en el sector público colombiano. La clasificación por ejes permite garantizar la **coherencia, pertinencia y eficiencia de los procesos de capacitación**, en concordancia con los objetivos institucionales y la estrategia de desarrollo del talento humano.

Los ejes oficiales del PIC son los siguientes:

**Habilidades y Competencias**

Orientado al desarrollo de capacidades técnicas, estratégicas y funcionales del personal, con énfasis en la eficiencia, la productividad y la mejora continúa en la gestión pública.

**Probidad, Ética e Identidad de lo Público**

Busca consolidar la integridad, la ética profesional, la transparencia y la legalidad en el ejercicio de la función pública.

**Transformación Digital y Cibercultura**

Promueve la modernización institucional mediante la adopción de tecnologías de la información, innovación administrativa y cultura digital para optimizar la gestión pública.



**Mujeres, Inclusión y Diversidad**

Favorece la equidad de género, la inclusión social y la participación de grupos poblacionales diversos en los procesos institucionales.

**Territorio, Vida y Medio Ambiente**

Enfocado en la sostenibilidad ambiental, la gestión territorial y la preservación de los recursos naturales en la operación de las entidades públicas.

**Competencias de liderazgo y desarrollo directivo**

Eje transversal que fortalece las habilidades de liderazgo, la toma de decisiones estratégicas y la gestión de equipos en entornos institucionales.

Lo que permite la estructuración del PIC cumpla con los lineamientos nacionales, asegurando su pertinencia, coherencia y aceptación ante los entes de control**.**

## 7. OBLIGACIONES

Los servidores públicos de la Corporación de Cultura y Turismo del municipio de Armenia, Con el propósito de asegurar la efectividad y el alcance del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, se establecen las siguientes responsabilidades en relación con los procesos de formación y capacitación:

- Participar en la identificación, ejecución y evaluación de las necesidades, planes y programas institucionales de capacitación.
- Asistir a los procesos de formación, inducción y reinducción para los cuales sea designado, cumpliendo con los compromisos, informes y productos derivados de los mismos.
- Aplicar, transferir y replicar los conocimientos y competencias adquiridas, contribuyendo al mejoramiento continuo de la prestación del servicio institucional.
- Facilitar y promover la participación del personal a su cargo en las actividades de capacitación, y actuar como agente capacitador cuando la entidad lo requiera.
- Presentar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la actividad de formación o capacitación de la cual haya participado, por fuera de la entidad, los certificados de asistencia que acrediten su participación.
- Presentar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la actividad de formación o capacitación de la cual haya participado, por fuera de la entidad, los certificados de asistencia que acrediten su participación.
- Corpocultura Armenia, se abstendrá de seleccionar como beneficiario de un programa de capacitación, al funcionario que haya incumplido los compromisos adquiridos con ocasión de su participación en otros programas de formación dentro de los seis (6) meses posteriores a la fecha en que se presente el incumplimiento.
- Si con posterioridad a la selección del funcionario como beneficiario del programa, se comprueba el incumplimiento de los compromisos adquiridos, perderá la ayuda económica o los materiales otorgados, y se dará aplicación a lo señalado en el artículo 16 de la Resolución No. 425 de 2009 del Ministerio de Cultura.



***Corporación de Cultura y Turismo de Armenia***
*Teléfonos 3183401185 Correo @: atencionalcliente@corpocultura.gov.co direccion@corpocultura.gov.co*
*www.corpocultura.gov.co*
*Edificio Republicano de la Antigua Estación del Ferrocarril Armenia.*
*Carrera 19 entre calles 26 y 29*

## 8. FASES DE DESARROLLO

### 8.1. Consolidación del diagnóstico de necesidades

- Análisis de las temáticas de capacitación solicitadas y determinación de las dependencias responsables.
- Diseño de estrategias de formación y elaboración del cronograma correspondiente.



### 8.2. Programación del Plan Institucional

- Inducción y Reinducción.
- Determinación de la prioridad de los temas de capacitación propuestos por los funcionarios.
- Identificación de estrategias de formación factibles.
- Coordinación para la programación de las acciones formativas, incluyendo la gestión interinstitucional necesaria.

## 9. RECOLECCION DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL

La finalidad es identificar las necesidades de aprendizaje individuales manifestadas por los servidores, abarcando los conocimientos, capacidades y actitudes necesarias para el adecuado desempeño de sus responsabilidades. Para ello, se tomaron en consideración los siguientes insumos:

- Consulta de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), orientada a la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos de la Función Pública ESAP.

- Revisión de las políticas nacionales de capacitación establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Evaluación del nivel de ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de Corpocultura correspondiente al año 2026.
- Aplicación de encuesta, procesamiento y análisis de la información recopilada para identificar las necesidades de capacitación, así como las preferencias de temas y horarios, con el fin de orientar el desarrollo del PIC 2026 de Corpocultura Armenia.



El presente apartado tiene como objetivo presentar los temas abordados en la encuesta realizada a los funcionarios de Corpocultura, acompañados de una gráfica que ilustra los porcentajes correspondientes, con el fin de proporcionar una visión clara y cuantificada de las áreas de interés identificadas por los participantes para futuros procesos de capacitación. Los temas fueron seleccionados bajo los 6 ejes oficiales del PIC, siguiendo lineamientos del PNFC 2023–2030.

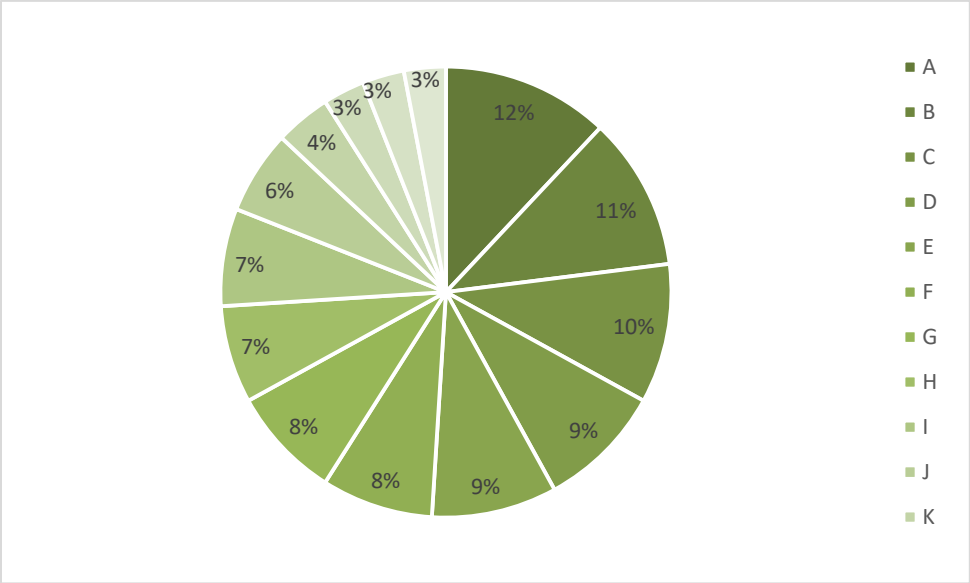
A continuación, se presentan los temas contemplados en la encuesta, cuyo objetivo es identificar las percepciones de los participantes respecto a las áreas de interés prioritarias para el desarrollo de procesos de capacitación.

A. Fundamentos de la contratación estatal
B. Gestión integral del servicio al ciudadano
C. El Estado colombiano: concepto y organización
D. Introducción a las políticas públicas
E. Participación ciudadana y gobernanza democrática
F. Órganos de control
G. Ordenación del territorio de los municipios y distritos
H. Estatuto de ciudadanía juvenil
I. Derechos humanos y liderazgo para la paz
J. Introducción a la lectura y escritura básica para la administración pública
K. Lenguaje incluyente y accesible

L. Derechos humanos y participación comunitaria (enfoque de género)
M. Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDETE)
N. Gestión del riesgo de desastres

En esta sección se presentan las gráficas que ilustran los resultados obtenidos de la encuesta, proporcionando una visualización clara de las percepciones de los participantes respecto a las áreas de interés para la capacitación.






## 9.1 Analisis de los resultados

A partir de los resultados obtenidos de la aplicación de encuestas a los funcionarios de Corpocultura, se puede deducir que cada actor manifiesta interés en fortalecer sus competencias y conocimientos específicos dentro de las temáticas correspondientes a su área de desempeño, alineadas con los ejes temáticos establecidos.

## 9.2 Recursos

En materia de recursos humanos, la ejecución de las actividades de capacitación previstas para 2026 estará a cargo del profesional especializado en formación y desarrollo del área de Talento Humano, quien, con el respaldo de la Red Interinstitucional de Capacitación y de la institución de educación superior contratada, llevará a cabo la implementación de los programas de formación planificados.



Los recursos financieros con los que se cuenta para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación Corpocultura, se encuentran definidos en el Plan Anual de Adquisiciones.

| CAPACITACION | EJE ESTRATÉGICO (OFICIAL PIC) | TEMA ESTRATÉGICO |
|---|---|---|
| **Fundamentos de la contratación estatal** | Probidad, Ética e Identidad de lo Público | Gestión contractual |
| **Gestión integral del servicio al ciudadano** | Habilidades y Competencias | Servicio al ciudadano |
| **El Estado colombiano: concepto y organización** | | Organización y funciones del Estado |
| **Introducción a las políticas públicas** | | Diseño e implementación de políticas |
| **Participación ciudadana y gobernanza democrática** | Mujeres, Inclusión y Diversidad | Participación y control social |
| **Órganos de control** | Probidad, Ética e Identidad de lo Público | Supervisión y control institucional |
| **Ordenación del territorio de los municipios y distritos** | Territorio, Vida y Medio Ambiente | Planificación territorial |
| **Estatuto de ciudadanía juvenil** | Mujeres, Inclusión y Diversidad | Derechos y deberes ciudadanos |
| **Derechos humanos y liderazgo para la paz** | | Derechos humanos y liderazgo |
| **Introducción a la lectura y escritura básica para la administración pública** | Habilidades y Competencias | Comunicación institucional |

## 10.EJECUCIÓN

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) identificó que los funcionarios de la entidad requieren programas de formación orientados al fortalecimiento del aprendizaje organizacional, tanto individual como grupal, enfocados en las competencias laborales y comportamentales propias de sus procesos. La ejecución del plan de capacitación podrá desarrollarse mediante tres modalidades:



- Capacitación interna, impartida directamente por la entidad.
- Capacitación externa, organizada con el apoyo de entidades interinstitucionales que ofrezcan la formación de manera gratuita.
- Participación en oferta pública, mediante la inscripción de funcionarios en programas de capacitación ofrecidos por instituciones educativas externas, de acuerdo con sus contenidos temáticos.

## 11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el objetivo de efectuar un seguimiento oportuno a la gestión de capacitación, se ha establecido un indicador en el plan de acción que permitirá medir la cobertura de las actividades de formación, asegurando la participación de todos los funcionarios dentro del marco del Plan Institucional de Capacitación.

La fórmula para el cálculo del indicador será la siguiente:

Capacitaciones ejecutadas según cronograma / Número de actividades de capacitación planeadas x 100.

| NOMBRE DEL INDICADOR | FORMULA | FECHA INICIO | FECHA FIN | EVIDENCIAS |
|---|---|---|---|---|
| CUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) | (Número de actividades de capacitación ejecutadas / número de actividades de capacitación planeadas) * 100 | 05/01/2026 | 31/12/2026 | -Listados deasistencia<br>-Memorias de las actividades de capacitación. |



## 12. ESTRATEGIA DE DIVULGACION DEL PLAN

Se difundirá el Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, de manera que se promueva la apropiación y comprensión integral de todos sus componentes por parte de los procesos y funcionarios de la entidad, optimizando así su aprovechamiento.

La oficina de Talento Humano de Corpocultura de Armenia, se utilizarán los medios de comunicación internos de la entidad como estrategia para la implementación, mediante las siguientes acciones:

- Elaboración y difusión de una circular que contenga la información pertinente.
- Diseño de material gráfico, cuando se considere apropiado, para reforzar la comunicación.

## 13. CRONOGRAMA DE EJECUCCION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC



| No. | TEMA DE CAPACITACIÓN | TRIMESTRE |
|---|---|---|
| **1.** | Fundamentos de la contratación estatal | I SEMESTRE |
| **2.** | Gestión integral del servicio al ciudadano | I SEMESTRE |
| **3.** | El Estado colombiano: concepto y organización | I SEMESTRE |
| **4.** | Introducción a las políticas públicas | I SEMESTRE |
| **5.** | Participación ciudadana y gobernanza democrática | I SEMESTRE |
| **6** | Órganos de control | II SEMESTRE |
| **7.** | Ordenación del territorio de los municipios y distritos | II SEMESTRE |
| **8.** | Estatuto de ciudadanía juvenil | II SEMESTRE |
| **9.** | Derechos humanos y liderazgo para la paz | II SEMESTRE |
| **10.** | Introducción a la lectura y escritura básica para la administración pública | II SEMESTRE |
| **Este cronograma esta sujeto a variaciones de acuerdo a la programación de la ESAP para el segundo semestre 2026, teniendo en cuenta que, puede haber nueva oferta en temas de interes para los funcionarios de CORPOCULTURA.** | | |

| **Aprobado por:** | **Revisado por:** | **Elaborado por:** |
|---|---|---|
| Erica Fernanda Falla Garcia<br>Directora de Corpocultura | Angelica María Londoño Zapata<br>Jefe de Talento humano | Natalia Varón Agudelo<br>Contratista |