

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 1 de 16
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	CODIGO: TH.PL.006 FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

## **CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO**



## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2025**

**LUIS FERNANDO GIRALDO**  
**Presidente**

**Cartago, Vigencia 2025**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 2 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

## INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación 2025 del Concejo Municipal de Cartago, Valle, se presenta como una iniciativa estratégica para fortalecer las competencias y habilidades de los concejales y el equipo administrativo. Este plan responde a la necesidad de adaptarse a los cambios normativos, tecnológicos y sociales, garantizando una gestión pública eficiente, transparente y participativa.

La capacitación continua es esencial para que los miembros del concejo desempeñen sus funciones con eficacia, promoviendo el desarrollo sostenible y el bienestar de la comunidad cartagüeña. Por ello, el plan se estructura en módulos que abordan áreas clave como el marco normativo, la gestión pública, la toma de decisiones, la transparencia y la comunicación efectiva.

Este esfuerzo se alinea con las directrices establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que orienta los programas y planes de capacitación en la administración pública colombiana.

Con la implementación de este plan, el Concejo Municipal de Cartago reafirma su compromiso con la excelencia en la gestión pública y el servicio a la ciudadanía.

### 1. Objetivo:

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

#### 1.1 Objetivos específicos □

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras).
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 3 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

## 2. Alcance:

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

## 3. Lineamientos conceptuales y metodológicos:

Los lineamientos conceptuales que enmarcan en la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 4 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 5 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** 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 la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

#### 4. MARCO NORMATIVO:

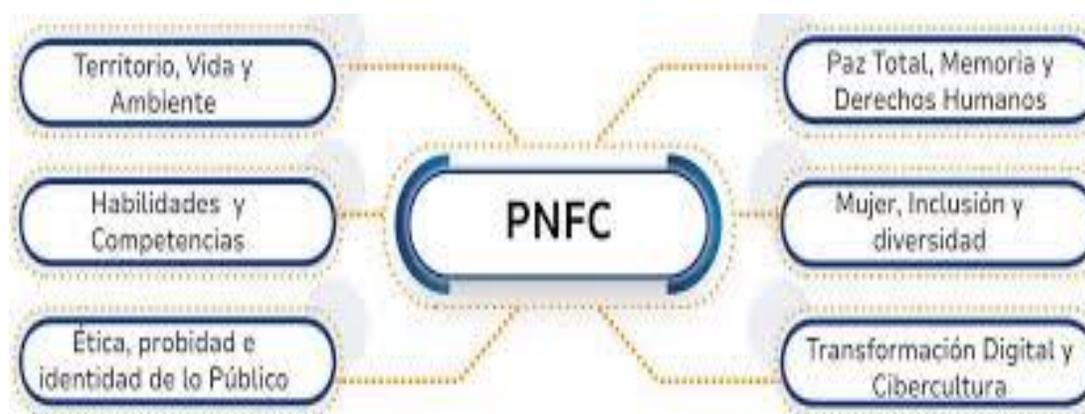
Norma	Descripción	Fecha de Emisión	Aplicación
Ley 80 de 1993	Ley General de Contratación Pública. Regula los procesos contractuales del Estado.	1993	Nacional
Ley 1474 de 2011	Ley Anticorrupción. Establece medidas para mejorar la transparencia y combatir la corrupción.	2011	Nacional
Decreto 1082 de 2015	Regula el Sistema de Gestión de la Calidad en el sector público.	2015	Nacional
Resolución 1563 de 2016	Regula el Sistema de Gestión de la Calidad en el sector público en los municipios.	2016	Nacional

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 6 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

Norma	Descripción	Fecha de Emisión	Aplicación
Ley 1757 de 2015	Ley de Participación Ciudadana. Promueve la participación activa de los ciudadanos en la gestión pública.	2015	Nacional
Decreto 1510 de 2013	Establece el régimen jurídico de los contratos del sector público y la administración pública.	2013	Nacional
Acuerdos del Concejo de Cartago	Normativas locales que regulan el funcionamiento interno del Concejo y sus políticas de calidad.	-	Local

## 5. EJES TEMATICOS PNFC:

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



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talentohumano-geth>

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 7 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 04/06/2024

## 6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA LA CREACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE APRENDIZAJE."

Los programas de aprendizaje referidos a la inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación, contarán con un enfoque pedagógico que permita la construcción de conocimiento, para lo cual se utilizarán herramientas como: estudios de caso, aprendizaje colaborativo, socializaciones de contenidos, proyectos de aprendizaje en equipo, evaluación de saberes y en su mayoría se desarrollarán de manera virtual.

## 7. Metodología para la Inducción al Plan Institucional de Capacitación del Concejo Municipal de Cartago, Valle

La inducción al Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Concejo Municipal de Cartago, Valle, es el primer paso hacia la comprensión y adopción de las estrategias y objetivos de capacitación dentro del concejo. La metodología para esta inducción debe ser clara, interactiva y adaptada a las necesidades del público objetivo, asegurando que todos los involucrados comprendan la importancia del plan, su estructura, los recursos disponibles y las metas a alcanzar.

### Objetivos de la Metodología de Inducción

1. **Explicar los objetivos y beneficios del PIC:** Asegurar que todos los participantes comprendan el propósito del plan y cómo contribuye a la mejora de la gestión pública.
2. **Familiarizar a los participantes con las áreas de capacitación:** Describir las temáticas y áreas clave en las que se centrará la formación.
3. **Orientar sobre los recursos y herramientas disponibles:** Presentar las plataformas, materiales y métodos que se utilizarán durante el proceso de capacitación.
4. **Motivar la participación:** Incentivar la participación activa y el compromiso con el proceso de capacitación.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 8 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 04/06/2024

### ***Fases de la Metodología:***

La inducción se llevará a cabo en varias fases que combinan sesiones teóricas, prácticas y de integración. Cada fase busca fortalecer la comprensión del plan y crear un ambiente colaborativo en torno a la capacitación.

#### **Fase 1: Bienvenida e Introducción General**

**Objetivo:** Brindar una visión general del PIC, sus objetivos y su importancia.

##### **Actividades:**

##### **1. Sesión de bienvenida:**

- Presentación del equipo de capacitación y los responsables del PIC.
- Breve historia del Concejo Municipal de Cartago y la importancia de la capacitación continua en la gestión pública.

##### **2. Explicación del objetivo del PIC:**

- Detallar cómo el PIC está alineado con las necesidades institucionales y los requerimientos del Concejo Municipal.
- Explicar los beneficios de la capacitación para los funcionarios y miembros del Concejo.

**Método:** Charla introductoria, presentación multimedia (PowerPoint o video), distribución de material de lectura

#### **Fase 2: Presentación de Áreas y Modalidades de Capacitación**

**Objetivo:** Informar sobre las áreas de formación y las metodologías a emplear durante el proceso de capacitación.

##### **Actividades:**

##### **1. Explicación de las áreas de capacitación:**

- o Presentación de los módulos de capacitación (Gestión pública, transparencia, planificación, atención al ciudadano, liderazgo, TIC, etc.).
- o Descripción de los objetivos y contenidos específicos de cada área.

##### **2. Modalidades de formación:**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 9 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE</b> <b>CAPACITACION</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 04/06/2024

- Explicación de las modalidades que se utilizarán (presenciales, virtuales, mixtas, talleres prácticos, seminarios, etc.).
- Presentación de las plataformas virtuales, si las hay, para la capacitación online.

**Método:** Demostración en vivo de las plataformas digitales (si se utilizan), presentaciones interactivas, discusión abierta sobre las modalidades preferidas.

### **Fase 3: Explicación del Cronograma y Recursos Disponibles**

**Objetivo:** Asegurar que todos los participantes tengan claro el cronograma de actividades y los recursos disponibles para cada módulo de formación.

#### **Actividades:**

##### **1. Presentación del cronograma de actividades:**

- Calendario de las sesiones de capacitación, fechas clave, horarios y duración.
- Distribución de materiales de estudio, guías o recursos complementarios.

##### **2. Desglose de recursos disponibles:**

- Presentación de las plataformas de formación (si se usan), biblioteca digital, videos tutoriales, documentos y guías en línea.
- Explicar cómo acceder a los materiales y utilizar los recursos para aprovechar al máximo la capacitación.

**Método:** Distribución de agendas y documentos con el cronograma, acceso a plataformas digitales, explicación detallada de los recursos (enlaces y materiales).

### **Fase 4: Actividad de Integración y Compromiso**

**Objetivo:** Establecer un vínculo entre los participantes y generar un sentido de pertenencia al proceso de capacitación.

#### **Actividades:**

##### **1. Dinámica grupal:**

- Ejercicio de integración para fomentar el trabajo en equipo y la interacción entre los participantes.

##### **2. Compromiso y expectativas:**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 10 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 04/06/2024

- Solicitar a cada participante que exprese sus expectativas del plan de capacitación y los compromisos que asume para participar activamente.
- Reflexión sobre cómo el PIC puede impactar positivamente en su desempeño profesional.

**Método:** Dinámica interactiva o juego grupal, encuestas rápidas de expectativas, firma simbólica de un compromiso de participación.

### **Fase 5: Cierre y Evaluación Inicial**

**Objetivo:** Cerrar la inducción, resumiendo lo aprendido y evaluando el nivel de comprensión de los participantes.

#### **Actividades:**

##### **1. Resumen de la inducción:**

- Repaso de los puntos clave tratados durante la inducción: objetivos, áreas de capacitación, cronograma y recursos disponibles.

##### **2. Evaluación de la inducción:**

- Realización de una breve encuesta o evaluación de la inducción para medir la comprensión y recopilar retroalimentación para mejorar futuras inducciones.

**Método:** Resumen interactivo, encuesta de evaluación de la inducción, espacio para preguntas y respuestas.

#### **Metodología de Evaluación:**

Para asegurar que la inducción haya sido efectiva, se utilizarán las siguientes herramientas de evaluación:

- **Encuestas de satisfacción:** Al final de la inducción, los participantes completarán una encuesta para evaluar la calidad de la presentación, la claridad de la información y su disposición a participar en las capacitaciones.
- **Evaluación de conocimiento:** Breve prueba de conocimientos sobre el contenido de la inducción (opcional).

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 11 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 04/06/2024

- **Retroalimentación continua:** A lo largo del proceso de capacitación, se realizarán evaluaciones periódicas para ajustar las estrategias si es necesario.

En conclusión, la inducción al Plan Institucional de Capacitación es esencial para garantizar que todos los miembros del Concejo Municipal de Cartago comprendan la importancia de la capacitación continua, estén motivados a participar y tengan las herramientas necesarias para aprovechar al máximo los recursos del plan. A través de un enfoque metodológico que combina teoría, práctica e interacción, buscamos generar un ambiente colaborativo y comprometido con el desarrollo de competencias clave para la gestión pública.

## 8. DIAGNOSTICO:

### **Diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación del Concejo Municipal de Cartago, Valle.**

El diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Concejo Municipal de Cartago es una herramienta fundamental para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (análisis FODA) del plan actual de capacitación. Este diagnóstico tiene como objetivo proporcionar una visión integral sobre las necesidades formativas de los funcionarios y concejales, evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y sugerir mejoras para optimizar el proceso.

#### **1. Contexto y Justificación:**

El Concejo Municipal de Cartago tiene el compromiso de asegurar una administración pública eficiente, transparente y orientada al bienestar de la comunidad. Para ello, el desarrollo del capital humano es esencial. El Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo capacitar a los miembros del Concejo y a los funcionarios municipales en áreas clave como la gestión pública, la transparencia, la atención al ciudadano y el uso de tecnologías de la información.

#### **2. Metodología Utilizada**

El diagnóstico se basa en:

- **Entrevistas** con los miembros del Concejo Municipal y funcionarios clave.
- **Encuestas** a funcionarios municipales sobre sus necesidades de capacitación.
- **Revisión documental** de los registros de capacitaciones pasadas, informes de desempeño y evaluaciones anteriores.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 12 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

- **Análisis de indicadores** sobre la eficacia de las capacitaciones previas (asistencia, satisfacción, aplicabilidad del conocimiento).

### 3. Análisis FODA del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

#### Fortalezas

- **Compromiso institucional:** Existe un compromiso claro del Concejo Municipal para capacitar a su personal y miembros, lo cual se refleja en la creación del PIC.
- **Variedad de temas:** El PIC cubre una amplia gama de áreas como la gestión pública, liderazgo, atención al ciudadano y nuevas tecnologías, lo cual responde a la diversidad de funciones del Concejo.
- **Recursos tecnológicos:** Se utilizan plataformas digitales y herramientas modernas para la capacitación, facilitando el acceso a los contenidos.
- **Disponibilidad de expertos:** Hay disponibilidad de instructores calificados y expertos en las áreas clave que se abordan en las capacitaciones.

#### Debilidades

- **Falta de evaluación continua:** Aunque se realizan capacitaciones, no siempre hay un sistema de evaluación constante para medir la efectividad de las mismas ni un seguimiento adecuado sobre la aplicación de lo aprendido en la gestión diaria.
- **Limitaciones de tiempo:** Los funcionarios y miembros del Concejo tienen horarios y responsabilidades que dificultan la asistencia a todas las capacitaciones programadas, lo que limita su participación efectiva.
- **Desajuste entre la oferta y las necesidades reales:** Algunas capacitaciones no siempre coinciden con las necesidades específicas del personal, lo que puede resultar en una formación menos efectiva.
- **Falta de retroalimentación post-capacitación:** No siempre se recoge retroalimentación de los participantes para mejorar futuras sesiones y ajustar el contenido a sus expectativas.

#### Oportunidades

- **Implementación de nuevas tecnologías:** El uso de plataformas virtuales puede ampliar el alcance de las capacitaciones, permitiendo una mayor flexibilidad en la participación.
- **Intercambio de experiencias:** Existe la posibilidad de crear alianzas con otros concejos municipales y organizaciones para compartir buenas prácticas y experiencias exitosas.
- **Ampliación de temas:** Se podrían incluir nuevos módulos relacionados con la innovación en la gestión pública, análisis de datos, y otras tendencias emergentes en administración pública.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 13 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

- **Aprovechamiento de las plataformas digitales:** Utilizar más herramientas de aprendizaje en línea o híbridas para que los participantes puedan acceder a los contenidos según sus horarios y disponibilidad.

#### Amenazas

- **Resistencia al cambio:** Algunos miembros del Concejo o funcionarios pueden resistirse a la capacitación si consideran que no es relevante para sus funciones o que interfiere con sus tareas diarias.
- **Limitación presupuestaria:** En algunos casos, la falta de recursos financieros puede limitar la cantidad y calidad de las capacitaciones ofrecidas, así como la contratación de expertos en determinadas áreas.
- **Falta de continuidad:** Si no se mantienen las capacitaciones de manera periódica, el conocimiento adquirido puede perderse con el tiempo o volverse obsoleto.
- **Desigualdad en el acceso a la capacitación:** Existe el riesgo de que algunos funcionarios, especialmente si viven en áreas rurales o con dificultades de conectividad, no puedan acceder a la formación si no se consideran opciones inclusivas.

#### 4. Resultados de la Encuesta y Entrevistas

##### Encuestas a Funcionarios:

- El **60% de los encuestados** indicó que el plan de capacitación ha sido útil para mejorar su desempeño laboral, aunque muchos sugirieron la inclusión de más capacitaciones prácticas y menos teóricas.
- **75%** de los encuestados expresó que las capacitaciones no se alinean completamente con sus tareas diarias y consideran que deberían abordarse temas más específicos, como la gestión presupuestaria y el manejo de recursos públicos.
- **40% de los encuestados** mencionó la falta de tiempo como un obstáculo para participar en las capacitaciones programadas.

##### Entrevistas con los Miembros del Concejo:

- Los miembros del Concejo expresaron la necesidad de contar con un plan de capacitación más estructurado y con un enfoque de largo plazo que garantice el seguimiento de los aprendizajes y su aplicación práctica.
- También se destacó la importancia de realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las capacitaciones sobre la toma de decisiones y el desempeño del Concejo.

#### 5. Recomendaciones para Mejorar el PIC

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 14 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

1. **Evaluación continua y seguimiento:** Implementar un sistema de evaluación continua para medir la efectividad de cada capacitación y realizar ajustes según las necesidades del personal.
2. **Alineación con las funciones específicas:** Ajustar los contenidos del PIC a las funciones específicas de los miembros del Concejo y los funcionarios municipales, enfocándose en competencias clave para su desempeño diario.
3. **Flexibilidad en la participación:** Ampliar las modalidades de capacitación (presenciales, virtuales, mixtas) para que los funcionarios puedan acceder a ellas según su disponibilidad y preferencia.
4. **Fortalecer la retroalimentación post-capacitación:** Establecer mecanismos para recopilar y analizar la retroalimentación de los participantes, utilizando estos datos para mejorar futuras capacitaciones.
5. **Incorporar nuevas tecnologías:** Ampliar el uso de herramientas digitales para la capacitación, incluyendo plataformas interactivas y recursos educativos accesibles en línea.

En Conclusión, podemos analizar que el diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación del Concejo Municipal de Cartago revela que, aunque existen puntos fuertes como el compromiso institucional y la variedad de temas abordados, también hay áreas clave que requieren atención, como la alineación de las capacitaciones con las necesidades específicas y la falta de evaluación continua. Con la implementación de las recomendaciones sugeridas, el PIC puede optimizarse, asegurando un impacto más positivo en el desempeño de los funcionarios y miembros del Concejo, y en última instancia, en la calidad de la gestión pública del municipio.

## 9. DESARROLLO:

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación, se podrán establecer mecanismos de coordinación y cooperación que permitan adelantar algunos eventos sin costo para la Entidad y de igual manera se podrán suscribir contratos cuyo objeto sea el desarrollo de actividades de capacitación de conformidad con la disponibilidad presupuestal.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 15 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

## 10. BENEFICIARIOS:

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales del Concejo Municipal de Cartago, quienes participarán de los programas de aprendizaje,

## 11. FINANCIACIÓN:

La financiación del Plan Institucional de Capacitación se llevará a cabo a través del rubro presupuestal que se destine para tal fin.

## 12. INDICADORES:

El indicador del presente plan se establece de la siguiente manera:

(Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones programadas)\*100

## 13. CRONOGRAMA

### PLAN DE CAPACITACION – CRONOGRAMA VIGENCIA 2025 -2027

TEMA	PARTICIPANTES	2025	2026	2027
Gobernabilidad para la paz	Todos los funcionarios			
Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	Todos los funcionarios	x		
Construcción de indicadores	Todos los funcionarios	x		
Evaluación de políticas públicas	Todos los funcionarios	x	x	x
Promoción y protección de los derechos humanos	Todos los funcionarios	x	x	x
Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial	Todos los funcionarios			
Cambio Climático y Desafío desde la Ciudadanía	Todos los funcionarios	x	x	x

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 16 de 16
		CODIGO: TH.PL.006
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 04/06/2024

TEMA	PARTICIPANTES	2025	2026	2027
Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	Todos los funcionarios de nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y por contrato			
Mejoramiento de la comunicación	Todos los funcionarios y por contrato	x	x	x
Seguridad digital	Todos los funcionarios y por contrato	x	x	x
Interoperabilidad	Todos los funcionarios y por contrato			x
Trabajo virtual	Todos los funcionarios y por contrato			x
Principios de la Función Pública	Todos los funcionarios			
Política de Integridad (Código de Integridad – Conflictos de Interés)	Todos los funcionarios	x	x	x
Participación ciudadana y rendición de cuentas	Todos los funcionarios	x	x	x
Comunicación efectiva y asertiva	Todos los funcionarios	x	x	x
Resolución de conflictos	Todos los funcionarios	x	x	x
Gestión de procedimientos	Todos los funcionarios	x	x	x
Gestión del Talento Humano por Competencias	Todos los funcionarios	x	x	x
Gestión Documental y uso de la Tabla de Retención Documental	Todos los funcionarios			
Modelo Integrado de Planeación y de Gestión- MIPG Código de Integridad- Conflictos de Interés.	Todos los funcionarios			
Riesgos Laborales. Clima Organizacional. Relaciones Interpersonales	Nuevos funcionarios y OPS			
Código de Integridad. Trabajo en Equipo Valores y Compañerismo	Nuevos funcionarios y OPS			
Servicio al Ciudadano. Derechos Humanos.	Todos los funcionarios			



**H.C. LUIS FERNANDO GIRALDO**  
**Presidente**

Elaboró: Contratista Asesor Concejo Municipal  
 Revisó: Ab. Jeisson A Rendon- Asesor Jurídico  
 Aprobó: Luis Fernando Giraldo- Presidente Mesa D.