	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 1 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021


## **CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**VIGENCIA 2026**

**FELIPE EDUARDO MEDINA QUINTERO**  
**Presidente**

**Cartago, Vigencia 2026**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 2 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

## INTRODUCCIÓN

### Articulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026


El Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, se articula directamente con el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión FURAG, en especial con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la cual evalúa la capacidad de las entidades públicas para planear, desarrollar y fortalecer las competencias de sus servidores y colaboradores, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales.

En este sentido, el PIC 2026 se constituye en un instrumento clave para el cumplimiento de los criterios y variables evaluadas por el FURAG, al promover el desarrollo de capacidades técnicas, comportamentales y estratégicas, orientadas al mejoramiento del desempeño institucional, la calidad del servicio público y la generación de valor público.

Relación del PIC 2026 con los componentes del FURAG – Dimensión Talento Humano.

El Plan Institucional de Capacitación impacta de manera directa los siguientes componentes y prácticas evaluadas en el FURAG:

- **Planeación del Talento Humano:** El PIC se formula a partir de un diagnóstico de necesidades de capacitación, alineado con los objetivos institucionales y con los demás planes estratégicos del talento humano, fortaleciendo la planeación anual exigida por el Decreto 612 de 2018 y evaluada por el FURAG.
- **Desarrollo de Competencias:** A través de los módulos formativos definidos, el PIC contribuye al fortalecimiento de competencias técnicas, normativas, administrativas y comportamentales, aspecto clave para el mejoramiento del desempeño individual y colectivo, y uno de los factores centrales de evaluación en la Dimensión Talento Humano.
- **Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Las acciones de capacitación fomentan la apropiación del conocimiento institucional, la actualización normativa y el intercambio de buenas prácticas, fortaleciendo la capacidad de la entidad para aprender, innovar y adaptarse a los cambios del entorno.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 3 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

- **Ética, Transparencia y Servicio al Ciudadano:**  
Los contenidos asociados a ética pública, transparencia, participación ciudadana y comunicación efectiva fortalecen la cultura organizacional y el compromiso con los principios de integridad, evaluados de manera transversal en el FURAG.
- **Seguimiento y Evaluación de la Capacitación:**  
El PIC contempla mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones formativas, permitiendo medir su impacto en el desempeño institucional y generar insumos para la mejora continua, aspecto fundamental para el reporte y análisis de resultados en el FURAG.

### **Aporte del PIC 2026 al Mejoramiento del Desempeño Institucional**


La implementación del Plan Institucional de Capacitación 2026 contribuye de manera directa al mejoramiento de los resultados del Concejo Municipal de Cartago en el FURAG, al fortalecer la gestión del talento humano, consolidar una cultura de aprendizaje continuo y asegurar la coherencia entre la formación del personal y los retos estratégicos de la entidad. De esta forma, el PIC se posiciona como un instrumento fundamental para elevar los niveles de madurez institucional, fortalecer la capacidad administrativa y garantizar una gestión pública eficiente, transparente y orientada al servicio a la ciudadanía.

#### **Objetivo:**

Fortalecer y desarrollar de manera integral las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos de la entidad, mediante la implementación de acciones de capacitación internas y externas, orientadas a la actualización, apropiación y consolidación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con el propósito de mejorar el desempeño institucional, fortalecer la gestión pública y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

#### **Alcance:**

El componente de **Capacitación** del Concejo Municipal de Cartago, Valle del Cauca, comprende el proceso integral que inicia con la identificación y diagnóstico de las necesidades de formación y desarrollo de competencias en cada dependencia, y se extiende hasta la evaluación de la eficacia e impacto de las acciones formativas implementadas. Este componente abarca la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las capacitaciones, tanto internas como

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 4 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

externas, orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas, administrativas y comportamentales de los servidores públicos.

La capacitación se desarrolla bajo criterios de equidad, igualdad de oportunidades y pertinencia, garantizando el acceso objetivo y transparente a los procesos formativos, de acuerdo con las funciones, responsabilidades y necesidades institucionales. Asimismo, este componente se encuentra alineado con las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, asegurando coherencia con las políticas nacionales de desarrollo del talento humano en el sector público y contribuyendo al mejoramiento del desempeño individual y colectivo, al fortalecimiento de la gestión institucional y al logro de los objetivos estratégicos del Concejo Municipal.

### **Lineamientos conceptuales y metodológicos:**

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, el Concejo Municipal de Cartago estructura el componente de Capacitación como parte integral de la planeación institucional del talento humano, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.


Estos lineamientos orientan la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, garantizando el fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los concejales y del equipo administrativo, y contribuyendo al cumplimiento de la misión constitucional y legal de la Corporación.

#### **1. Aprendizaje organizacional**

El Concejo Municipal de Cartago concibe el aprendizaje organizacional como un proceso permanente de gestión del conocimiento, orientado a la transferencia, apropiación y uso estratégico de los saberes generados al interior de la Corporación, con el fin de fortalecer la toma de decisiones, la función normativa y de control político, así como la eficiencia en la gestión administrativa y misional.

#### **2. Capacitación**

La capacitación se entiende como el conjunto de procesos organizados de educación formal, no formal e informal, dirigidos a fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los concejales y servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago, con el propósito de mejorar el desempeño laboral, garantizar la correcta aplicación del marco normativo vigente y optimizar la calidad del servicio público prestado a la ciudadanía.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 5 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

### 3. Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación del Concejo Municipal de Cartago se formula con base en estudios técnicos y en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO, permitiendo identificar de manera objetiva las necesidades de formación de cada dependencia y del cuerpo colegiado, en coherencia con los planes institucionales, el Plan de Acción Institucional y los objetivos estratégicos de la Corporación.

### 4. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

El DNAO constituye la herramienta principal para identificar las brechas de conocimientos, habilidades y competencias requeridas para el adecuado ejercicio de las funciones misionales, administrativas y de apoyo del Concejo Municipal de Cartago, sirviendo como insumo fundamental para la priorización y focalización de las acciones de capacitación.

### 5. Competencias laborales

Las competencias laborales se constituyen en el eje orientador del proceso de capacitación, permitiendo al Concejo Municipal de Cartago identificar necesidades de formación alineadas con los perfiles de los cargos, el rol de los concejales y los retos institucionales asociados al ejercicio de la función normativa, administrativa y de control político.

### 6. Modalidades de formación y capacitación

De acuerdo con la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal, el Concejo Municipal de Cartago podrá implementar las siguientes modalidades:


- Educación formal, en el marco de los programas de bienestar e incentivos.
- Educación para el trabajo y el desarrollo humano, orientada a la actualización y fortalecimiento de competencias laborales.
- Educación informal, mediante espacios de aprendizaje no estructurados.
- Entrenamiento en el puesto de trabajo, enfocado en el fortalecimiento inmediato de competencias necesarias para el desempeño del cargo, con una intensidad inferior a 160 horas.

### 7. Formación ética y fortalecimiento institucional

Las acciones de formación estarán orientadas al fortalecimiento de la ética pública, los principios de la función administrativa, la transparencia, la probidad y el compromiso con el interés general, contribuyendo a la consolidación de una cultura organizacional basada en la legalidad y el buen gobierno.

### 8. Evaluación y seguimiento de la capacitación

El Concejo Municipal de Cartago implementará mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir la pertinencia, eficacia, eficiencia y efectividad de las

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 6 de 18
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021


acciones de capacitación, mediante indicadores alineados con los sistemas de información institucionales y los criterios de evaluación del MIPG y el FURAG.

## **9. Profesionalización y acceso equitativo**


Todos los concejales y servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago podrán acceder en igualdad de condiciones a los procesos de capacitación, entrenamiento y formación, garantizando criterios de equidad y priorizando a los servidores de carrera administrativa cuando existan restricciones presupuestales, conforme a la normatividad vigente.

## **4. MARCO NORMATIVO:**

### **Plan Institucional de Capacitación – Concejo Municipal de Cartago**

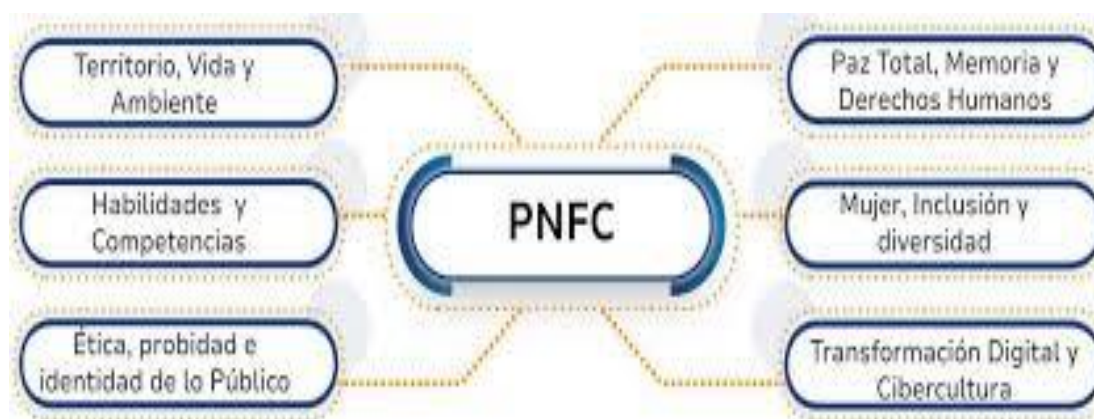
	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 7 de 18
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Norma	Descripción	Fecha de emisión	Ámbito de aplicación
Constitución Política de Colombia	Establece los principios de la función administrativa: eficiencia, eficacia, transparencia, moralidad y participación.	1991	Nacional
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo la capacitación como eje del desarrollo del talento humano.	2004	Nacional
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	1998	Nacional
Ley 1567 de 1998	Define la capacitación como un proceso orientado al fortalecimiento del desempeño institucional y del servidor público.	1998	Nacional
Ley 1960 de 2019	Fortalece la capacitación y profesionalización de los servidores públicos, promoviendo el mérito y la igualdad de oportunidades.	2019	Nacional
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Regula la gestión del talento humano y los planes de capacitación.	2015	Nacional
Decreto 1499 de 2017	Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG e integra la gestión del talento humano como dimensión estratégica.	2017	Nacional
Decreto 612 de 2018	Establece las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos, incluyendo el Plan Institucional de Capacitación.	2018	Nacional
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030	Define los lineamientos estratégicos para la formación y capacitación de los servidores públicos en Colombia.	2023	Nacional
Circular Externa No. 100-010 de 2014 – DAFP	Regula las modalidades de capacitación, entrenamiento en el puesto de trabajo y educación informal en el sector público.	2014	Nacional
Manual Operativo del MIPG – DAFP	Orienta la planeación, ejecución y evaluación del componente de Talento Humano y Capacitación.	Vigente	Nacional
FURAG – DAFP	Instrumento de medición del desempeño institucional que evalúa la gestión del talento humano y la capacitación.	Vigente	Nacional
Acuerdos del Concejo Municipal de Cartago	Normas locales que regulan la organización, funcionamiento interno y lineamientos administrativos de la Corporación.	Vigente	Local

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 8 de 18 CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

## 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>

## ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA LA CREACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

En concordancia con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, que promueve la articulación, racionalización y planeación integral de los planes institucionales, el Concejo Municipal de Cartago implementará una estrategia metodológica de aprendizaje orientada a garantizar la pertinencia, coherencia y efectividad de los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación del talento humano.

Los programas de aprendizaje se estructurarán bajo un enfoque pedagógico integral, centrado en el aprendizaje organizacional y el desarrollo de competencias laborales y comportamentales, que facilite la construcción colectiva del conocimiento, la apropiación normativa y la aplicación práctica de los saberes en el ejercicio de las funciones misionales, administrativas y de control político de la Corporación.

Para tal efecto, se adoptarán metodologías activas y participativas que fomenten el aprendizaje significativo, tales como:

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página <b>9</b> de <b>18</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

- Estudios de caso asociados a situaciones reales del Concejo Municipal de Cartago.
- Aprendizaje colaborativo y trabajo en equipo.
- Socialización y análisis de contenidos normativos y técnicos.
- Desarrollo de proyectos de aprendizaje aplicados a los procesos institucionales.
- Evaluación diagnóstica, formativa y de resultados, orientada a medir la apropiación de conocimientos y el impacto en el desempeño laboral.

En coherencia con los principios de eficiencia, economía y racionalización del gasto público previstos en el Decreto 612 de 2018, la mayoría de las acciones de formación y capacitación se desarrollarán mediante modalidades virtuales y mixtas, apoyadas en herramientas tecnológicas que faciliten el acceso equitativo, la flexibilidad horaria y la continuidad de los procesos de aprendizaje, sin perjuicio de la realización de actividades presenciales cuando la naturaleza del contenido así lo requiera.


Esta estrategia metodológica permitirá al Concejo Municipal de Cartago fortalecer las capacidades institucionales, optimizar los recursos disponibles, asegurar la alineación del Plan Institucional de Capacitación con el Plan de Acción Institucional y contribuir de manera efectiva al mejoramiento del desempeño institucional, en armonía con los criterios de evaluación del MIPG y el FURAG.

### **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.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 10 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

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.

### ***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:**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 11 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

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

## 2. Modalidades de formación:

- 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:

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 12 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

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

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

- 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 13 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

- **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.

## DIAGNOSTICO:

Diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación Concejo Municipal de Cartago Valle del Cauca.


En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018, que dispone la integración, articulación y racionalización de los planes institucionales como parte de la planeación estratégica de las entidades públicas, el Concejo Municipal de Cartago realizó el diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación (PIC) como un insumo fundamental para la toma de decisiones, la priorización de acciones formativas y el fortalecimiento de la gestión del talento humano.

Este diagnóstico permite identificar de manera objetiva las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del proceso de capacitación, evaluar la pertinencia y efectividad de las estrategias implementadas, y establecer lineamientos de mejora continua que garanticen la alineación del PIC con el Plan de Acción Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los criterios de medición del FURAG.

### 1. Contexto y justificación

El Concejo Municipal de Cartago, en ejercicio de su función normativa, administrativa y de control político, tiene el compromiso de garantizar una gestión pública eficiente, transparente y orientada al interés general. En este contexto, el fortalecimiento de las capacidades, competencias y conocimientos de los concejales y servidores públicos constituye un eje estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación se orienta a desarrollar competencias en áreas prioritarias como gestión pública, control político, transparencia y ética pública,

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 14 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

atención al ciudadano, uso de tecnologías de la información y aplicación del marco normativo vigente, en concordancia con los retos institucionales y las exigencias del entorno.

### 3. Metodología utilizada

El diagnóstico del PIC se desarrolló a partir de una metodología mixta, que integró fuentes cualitativas y cuantitativas, garantizando un análisis integral y participativo, mediante:

- Entrevistas semiestructuradas con concejales y funcionarios clave del Concejo Municipal de Cartago.
- Encuestas aplicadas a los servidores públicos para identificar necesidades de capacitación, expectativas y percepciones frente a los procesos formativos.
- Revisión documental de registros históricos de capacitaciones, informes de desempeño institucional, evaluaciones anteriores y documentos de planeación.
- Análisis de indicadores de gestión relacionados con la ejecución del PIC, tales como niveles de asistencia, satisfacción de los participantes y aplicabilidad de los conocimientos adquiridos.


Análisis FODA del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

#### Fortalezas

- Compromiso institucional: Existe una voluntad clara de la Corporación para fortalecer las competencias de concejales y servidores públicos, reflejada en la adopción y ejecución del PIC.
- Cobertura temática: El plan aborda temas relevantes para la gestión institucional, tales como administración pública, liderazgo, atención al ciudadano, control político y tecnologías de la información.
- Disponibilidad de recursos tecnológicos: Uso de plataformas digitales que facilitan el acceso a los procesos de capacitación.
- Acceso a expertos: Disponibilidad de instructores y facilitadores con experiencia en las áreas objeto de capacitación.

#### Debilidades

- Insuficiente evaluación continua: No se cuenta de manera sistemática con mecanismos de seguimiento que permitan medir el impacto real de las capacitaciones en el desempeño laboral.
- Limitaciones de tiempo: Las responsabilidades propias del cargo dificultan la participación plena en todas las actividades formativas programadas.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 15 de 18
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

- Desalineación parcial entre oferta y necesidad: Algunas acciones de capacitación no responden de forma directa a las necesidades específicas de los cargos y funciones.
- Débil retroalimentación posterior: Limitada recolección y análisis de opiniones de los participantes para ajustar y mejorar los contenidos.

#### **Oportunidades**

- Fortalecimiento de modalidades virtuales y mixtas: Permiten ampliar la cobertura y facilitar el acceso equitativo a la capacitación.
- Alianzas interinstitucionales: Posibilidad de articular acciones con otros concejos municipales y entidades públicas para el intercambio de buenas prácticas.
- Actualización temática: Inclusión de contenidos relacionados con innovación pública, transformación digital, análisis de datos y modernización administrativa.
- Optimización de herramientas digitales: Uso de plataformas interactivas que faciliten el aprendizaje autónomo y colaborativo.

#### **Amenazas**

- Resistencia al cambio: Baja apropiación de los procesos de capacitación por parte de algunos servidores o concejales.
- Restricciones presupuestales: Limitaciones financieras que pueden afectar la continuidad y calidad de las acciones formativas.
- Falta de sostenibilidad: Riesgo de pérdida de conocimientos si no se garantiza la continuidad del proceso formativo.
- Brechas de conectividad: Dificultades de acceso para algunos servidores en modalidades virtuales.

#### **4. Resultados de encuestas y entrevistas**


Encuestas a servidores públicos:

- El 60 % considera que las capacitaciones han contribuido a mejorar su desempeño laboral, aunque sugieren un enfoque más práctico.
- El 75 % manifiesta que los contenidos no siempre se alinean con las funciones específicas del cargo.
- El 40 % identifica la falta de tiempo como principal barrera de participación.

Entrevistas a concejales:

- Se identifica la necesidad de un plan de capacitación más estructurado y de mediano y largo plazo.
- Se resalta la importancia de evaluar el impacto de la capacitación en la toma de decisiones y el ejercicio del control político.

#### **5. Recomendaciones estratégicas para el fortalecimiento del PIC**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 16 de 18 CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

- Implementar un sistema de evaluación y seguimiento permanente, alineado con MIPG y FURAG.
- Ajustar los contenidos del PIC a las funciones específicas de concejales y servidores públicos.
- Fortalecer la flexibilidad metodológica mediante modalidades presenciales, virtuales y mixtas.
- Institucionalizar mecanismos de retroalimentación post-capacitación.
- Potenciar el uso de herramientas tecnológicas para el aprendizaje organizacional.

## 6. Desarrollo del Plan

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, el Concejo Municipal de Cartago podrá establecer mecanismos de coordinación, cooperación interinstitucional y alianzas estratégicas que permitan el desarrollo de eventos formativos sin costo para la entidad, así como la suscripción de contratos para actividades de capacitación, conforme a la disponibilidad presupuestal y la normatividad vigente.

## 7. Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales del Concejo Municipal de Cartago, quienes participarán en los programas de aprendizaje, entrenamiento y formación definidos en el PIC.

## 8. Financiación

La financiación del Plan Institucional de Capacitación se realizará con cargo al rubro presupuestal asignado para tal fin en el presupuesto anual del Concejo Municipal de Cartago.

## 9. Indicadores


El indicador de seguimiento del Plan Institucional de Capacitación será:  
(Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones programadas)  
× 100

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 17 de 18
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

### 13. CRONOGRAMA

#### PLAN DE CAPACITACION – CRONOGRAMA VIGENCIA 2026 -2027

TEMA	PARTICIPANTES	2026	2027
Gobernabilidad para la paz	Todos los funcionarios		
Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	Todos los funcionarios		
Construcción de indicadores	Todos los funcionarios		
Evaluación de políticas públicas	Todos los funcionarios	x	x
Promoción y protección de los derechos humanos	Todos los funcionarios	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
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
Seguridad digital	Todos los funcionarios y por contrato	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
Participación ciudadana y rendición de cuentas	Todos los funcionarios	x	x
Comunicación efectiva y asertiva	Todos los funcionarios	x	x
Resolución de conflictos	Todos los funcionarios	x	x
Gestión de procedimientos	Todos los funcionarios	x	x
Gestión del Talento Humano por Competencias	Todos los funcionarios	x	x
Gestión Documental y uso de la Tabla de Retención Documental	Todos los funcionarios	X	X
Modelo Integrado de Planeación y de Gestión- MIPG Código de Integridad- Conflictos de Interés.	Todos los funcionarios	X	X
Riesgos Laborales. Clima Organizacional. Relaciones Interpersonales	Nuevos funcionarios y OPS		X

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 18 de 18
		CODIGO: GA-FO-57
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

TEMA	PARTICIPANTES	2026	2027
Código de Integridad. Trabajo en Equipo Valores y Compañerismo	Nuevos funcionarios y OPS	X	X
Servicio al Ciudadano. Derechos Humanos.	Todos los funcionarios	X	X



**H C FELIPE EDUARDO MEDINA QUINTERO**  
**Presidente**