



Concejo Municipal
de Coveñas

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-



Concejo Municipal de Coveñas

Enero - 2026

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713





Concejo Municipal
de Coveñas

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- MESA DIRECTIVA - 2026



DARWIN CHICA TIRADO
Presidente



MARÍA P. MENDOZA V
Primer vicepresidente



MARTA RIOS REVUELTA
Segundo vicepresidente



KELLY J. MENA O.
Secretaria General

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



HONORABLES CONCEJALES

<i>NOMBRES DE CONCEJALES</i>	<i>PARTIDO POLÍTICO (BANCADA)</i>
CHICA TIRADO DARWIN	CENTRO DEMOCRÁTICO
DIAZ BLANCO JAVIER JOSÉ	PARTIDO FUERZA DE LA PAZ
FERIA MERCADO SADDAN ALBERTO	CENTRO DEMOCRÁTICO
HERNANDEZ JULIO ERIS RAFAEL	PARTIDO CAMBIO RADICAL
MÁRQUEZ LÓPEZ SORAIDA	PARTIDO DE LA UNIÓN POR LA GENTE
MENDOZA VEGA MARÍA PATRICIA	PARTIDO INDEPENDIENTES
NUÑEZ RINCO JAVIER SEGUNDO	PARTIDIO ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE “ASI”
OLASCOAGA CUELLO LUIS EDUADO	PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO.
REVUELTA AGUIRRE PEDRO ELIECER	PARTIDIO ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE “ASI”
RIOS REVUELTA MARTA ISABEL	PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO
ZUBIRIA PEROZA KEBIN ANDRÉS	CENTRO DEMOCRÁTICO

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713





Contenido

Introducción.....	5
Justificación.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	7
Alcance del Plan Institucional de Capacitación.....	7
Propósito.....	8
Lineamientos conceptuales y metodológicos.....	8
Marco Normativo.....	12
Contexto General.....	15
Principios de la Capacitación.....	15
Aprendizaje Organizacional.....	16
Variables de la Capacitación.....	17
Ejes temáticos del PNFC 2023 – 2030.....	17
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....	18
EJE 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	19
EJE 3 MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....	19
EJE 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.....	20
EJE 5 PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.....	21
EJE 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	22
Diagnostico.....	23
Contexto y Justificación.....	23
Metodología Utilizada.....	23
Análisis FODA del Plan Institucional de Capacitación (PIC).....	24
Recomendaciones para mejorar el PIC.....	25
Beneficiarios.....	26
Medición de cumplimiento.....	26
Inducción nuevos servidores.....	27
Programa de Inducción y Reinducción.....	27
Reinducción.....	28
Programas SENA.....	29
Cronograma Plan Institucional de Capacitación.....	29
Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.....	30
Financiación del Plan Institucional de Capacitación. -PIC.....	31
Seguimiento del Plan Institucional de Capacitación -PIC.....	31
Meta.....	32
Referencias.....	32
ANEXO N°.01.....	33

1. Introducción

La capacitación se constituye en uno de los derechos laborales, señalados en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. A su vez, la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Por su parte el Decreto 1567 de 1998 la define como 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

La Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares del actual Sistema de Gestión, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de las y los servidores públicos tiene relación directa con el desempeño institucional, por lo cual es importante contar con un plan de formación y capacitación que defina las competencias y conocimientos requeridos para cumplir con los objetivos y metas institucionales y garantizar la prestación de bienes y servicios públicos a los grupos de valor.

El Plan Institucional de Capacitación es el 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 empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública¹.

En este sentido, el Concejo Municipal de Coveñas formuló el presente documento denominado “**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC**” para la presente vigencia, a partir de la detección de necesidades de capacitación, los

¹ Guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

resultados de las auditorías internas, la ejecución del PIC 2024, las políticas de Talento Humano del MIPG y en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan Institucional de Capacitación se articula y complementa en algunas actividades con el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo para la presente vigencia.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un **Plan Institucional de Capacitación - PIC**, por lo cual el presente documento finaliza con el seguimiento y evaluación del plan.

2. Justificación

El Honorable Concejo Municipal de Coveñas, planea ejecutar e implementar el presente Plan Institucional de Capacitación -PIC- para la vigencia 2026, con la firme intención de fortalecer las competencias laborales, así como lograr una gestión del conocimiento exitosa al interior de la entidad, en el marco legal establecido, para ello se tienen en cuenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP en su versión más reciente 2023 – 2030.

En consecuencia, para el Concejo Municipal de Coveñas, el plan institucional de capacitaciones, implica además del cumplimiento normativo, comprender que la adecuada capacitación de su grupo de servidores, es un aspecto fundamental al cumplimiento misional de la corporación.

3. Objetivos del Plan Institucional de Capacitación.

3.1. Objetivo General

Establecer los lineamientos para que el Concejo Municipal de Coveñas, desarrolle estrategias de aprendizaje organizacional orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales, habilidades o destrezas de todos los servidores públicos, a través de su eficacia personal, grupal y organizacional, mediante cursos, diplomados, seminarios, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación, enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”. Lo anterior para dar cumplimiento a los objetivos institucionales y del Sistema Integrado de Gestión y de calidad de prestación del servicio en las atribuciones de ley que ejerce la entidad.

3.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025 de forma eficiente, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la entidad.
- Promover la formación en valores institucionales como el código de integridad, transparencia, responsabilidad y compromiso, para fortalecer la cultura organizacional y garantizar la confianza de la ciudadanía en la gestión pública.
- Contar con un Talento Humano calificado, con adecuadas competencias laborales y personales, comprometido con el aprendizaje y el crecimiento institucional a través de la formación y la utilización de plataformas tecnológicas que faciliten el logro de los objetivos institucionales.
- Fomentar el sentido de pertenencia y la mejora en la prestación del servicio, a través del desarrollo de las actividades de reinducción.
- Fortalecer el desarrollo de las competencias de los funcionarios con respecto a políticas, planes, programas y proyectos, con el fin de mejorar el desempeño laboral y contribuir con el logro de los objetivos institucionales.
- Desarrollar competencias en liderazgo, gestión de equipos y trabajo colaborativo entre los concejales y el personal administrativo.
- Evaluar periódicamente el impacto de las acciones formativas para ajustar y mejorar los programas de capacitación, asegurando que los resultados contribuyan al logro de los objetivos institucionales y las necesidades de la comunidad.

4. Alcance del Plan Institucional de Capacitación.

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.

El PIC 2026 contiene programas de capacitación el cual brinda una cobertura a todos los niveles jerárquicos de la Entidad, asegurando que todos los servidores puedan acceder a procesos de formación que contribuyan al desarrollo de sus habilidades y competencias profesionales.

El plan contempla la implementación de programas de capacitación, seminarios, talleres y diplomados en diferentes áreas clave, alineados con los ejes temáticos estratégicos definidos en el Plan Institucional de Capacitación 2026, que incluyen la gestión del conocimiento, innovación, transformación digital, ética pública y la mejora continua. Los programas se diseñarán de acuerdo con las necesidades de aprendizaje detectadas tanto a nivel individual, grupal como Institucional, con el objetivo de mejorar la calidad en la prestación de servicios y el desarrollo institucional.

5. Propósito

La mejora continua en el desempeño laboral de los servidores del Concejo Municipal de Coveñas, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2023-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0., la revolución industrial, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

La capacitación de las y los servidores públicos debe girar alrededor de los siguientes aspectos:

Figura 1. Aspectos esenciales al momento de estructurar la oferta de capacitación.

Disponibilidad de la información y conocimiento para la generación de los resultados esperados.	Capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información de activos de conocimiento.
Agregar la posibilidad de certificar competencias laborales, la formación modular basada en competencias, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias.	Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que las y los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en las áreas misionales.
Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales para generar una oferta institucional virtual.	Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades competencias del servidor público.	Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente los que se generan por cambios.
Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.	Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la Inteligencia Artificial IA.
Competencias blandas	Aprendizaje continuo.

6. Lineamientos conceptuales y metodológicos

El Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en varios conceptos clave que orientan su desarrollo, implementación y evaluación, con el objetivo de garantizar que los servidores públicos cuenten con las competencias necesarias para desempeñar de manera efectiva sus funciones y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

A continuación, se presenta algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



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.

Talento Humano: Es considerado el principal activo de la Entidad Pública. Se refiere al conjunto de capacidades, habilidades, conocimiento y actitudes que los servidores públicos aportan a la entidad. El desarrollo y fortalecimiento a través de procesos de capacitación es crucial para mejorar la eficiencia, la innovación y la calidad en la prestación del servicio público.

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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”. (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).

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).

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC-2008 -DAFP)

Desarrollo Institucional: El desarrollo institucional hace referencia al proceso mediante la entidad mejora su estructura, recursos, procesos y capacidades para cumplir con la misión y visión. El fortalecimiento de las competencias del talento humano es uno de los pilares clave para alcanzar dicho desarrollo, ya que las entidades dependen de la capacidad de sus funcionarios para adaptarse a nuevas exigencias y desafíos.

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713





Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce 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 Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducentes a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art. 4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73 compilado en el Decreto 1083 de 2015)

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).

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).

En cuanto a la asignación de recursos, se tendrá en cuenta el presupuesto disponible para estas actividades. En caso de que el presupuesto sea insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, conforme a lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019, que modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998.

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).

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 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.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): El MIPG es una herramienta de gestión que permite a las entidades del sector público planificar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar sus actividades, de manera alineada con los objetivos estratégicos y con una visión integral del desarrollo institucional. Dentro de este modelo, la capacitación del talento humano se ubica como un componente esencial para lograr los resultados esperados y mejorar la eficiencia organizacional.

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).

Cultura Organizacional: conjunto de creencias, valores y practicas compartidas por un grupo de personas, permite enfocar todas sus actividades hacia una misma meta.

Se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2033:

Se contará con el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y gestión documental. Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo.

- La oferta de capacitación contemplará las tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.
- Se tendrá en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio en específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional.
- Toda la oferta de capacitación contará con una estructura de plan de aprendizaje o secuencia didáctica en la que se evidencien los objetivos y resultados de aprendizaje.
- La orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de la capacitación debe orientarse por el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo.
- La formación y la capacitación para el sector público debe formularse en el lenguaje de competencias laborales para gestionar el talento humano.

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



En lo que refiere a los procesos de formación y capacitación el Concejo Municipal de Coveñas, se enfocará no solo en apropiar y ampliar los conocimientos y habilidades, sino que también perfilará los comportamientos deseados de un servidor público.

Para lo anterior, el PNFC 2023-2030, sugiere que se tenga en cuenta los siguientes referentes:

Figura 2. Referentes



I. Marco Normativo

El Plan Institucional de Capacitación, se fundamenta principalmente en las siguientes disposiciones normativas:

1. Del Orden Constitucional.

- 📄 **Constitución Política de Colombia de 1991**, “De la función pública”, título V, capítulo 2 / artículo 53.

1.1. Del Orden Legal.

- 📄 **Ley 115 de 1994** “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
- 📄 **Ley 909 de 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- 📄 **Ley 1064 de 2006** “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- 📄 **Ley 1474 de 2011** “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



- ▮ **Ley 1757 de 2015** “Por la cual se promueve la participación activa de los ciudadanos en la gestión pública”.
- ▮ **Ley 1952 de 2019**, modificada por la Ley 2094 de 2021 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- ▮ **Ley 1960 de 2019** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- ▮ **Ley 2016 de 2020** “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.
- ▮ **Ley 2294 de 2023** Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

1.2. Decretos Nacionales.

- ▮ **Decreto ley 1567 de 1998** “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- ▮ **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- ▮ **Decreto 1499 de 2017** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- ▮ **Decreto 612 de 2018** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- ▮ **Decreto 815 de 2018** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- ▮ **Decreto 0199 de 2024** “Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación”.

1.3. Directivas Presidenciales.

- ▮ **Directiva Presidencial 13 de 2024** “Directrices generales para la construcción del Plan de Austeridad del Gasto para la vigencia fiscal 2025”.



- ▮ **Directiva Presidencial 01 de 2023** “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública”.

1.4. Circulares.

- ▮ **Circular conjunta 001-2023** expedida por la Vicepresidencia de la República y Función Pública “Medidas para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público; y para fortalecer e impulsar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública”.
- ▮ **Circular No. 100.04 – 2018** expedida por Función Pública. “Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG”.
- **Guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PNFC)**, por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (expedida por la Función Pública-Esap 2017)
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030** expedida por Función Pública.
- **Resolución 390 del 30 de mayo del 2017**, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público (2017 -2027) del Departamento de la Función Pública.
- **Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**: Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Se hace necesario aclarar que los funcionarios que tienen derecho a los programas de bienestar y capacitación, de acuerdo con la Constitución Política y la normatividad vigente, son los empleados públicos; los empleados de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los de periodo fijo, los temporales y los empleados con nombramiento provisional como quiera que la capacitación de los servidores públicos se constituye en una inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional de la Administración Pública.



II. Contexto General

El Plan Institucional de Capacitación es el 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 empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

1. Principios de la Capacitación

La capacitación en el Concejo Municipal de Coveñas deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

- 📄 **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- 📄 **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- 📄 **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- 📄 **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.



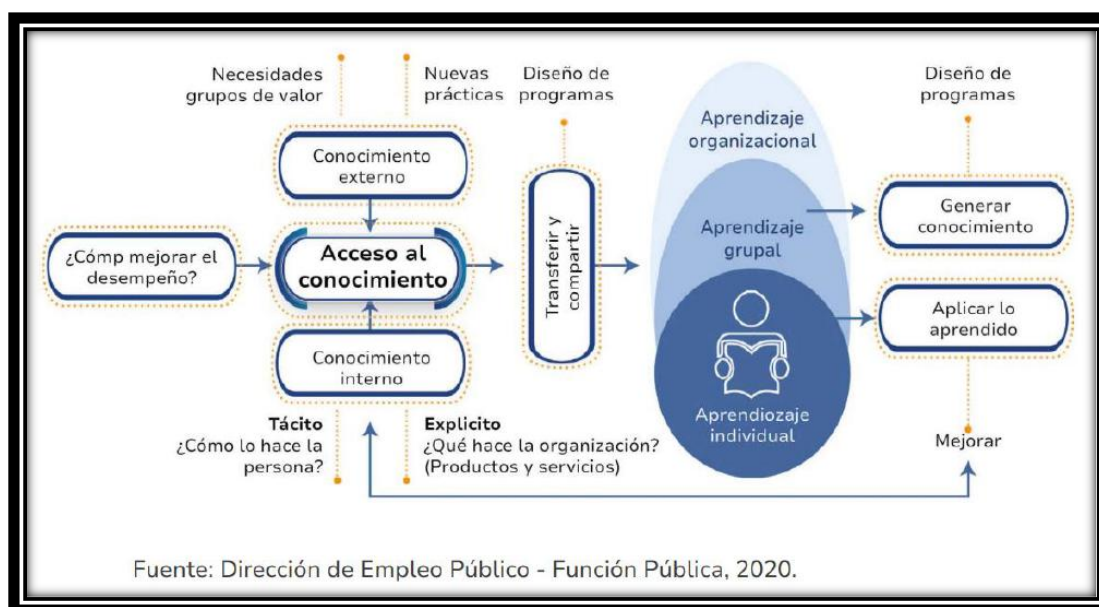
- ▮ **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- ▮ **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- ▮ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ▮ **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Función Pública.
- ▮ **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

2. Aprendizaje Organizacional

La cultura de compartir y difundir contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas.

Ahora bien, frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas, se establece el aprendizaje organizacional (ver ilustración 4). Este esquema de gestión de la capacitación, responde a la realidad y a las necesidades de los órganos, organismos y las entidades del Estado.

Ilustración 4. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



3. Variables de la Capacitación

Este plan se implementa para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de una forma integral, se pretende cambiar la visión sobre cómo debe ser un funcionario público y orientar las temáticas del Plan en la búsqueda de un perfil ideal del servidor, en este contexto la formación y la capacitación debe estar soportada en estas variables:

Política de Estado: la política pública y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo y no de gobierno, que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, generando una cultura ética, de lo probo y lo legítimo, que dé cabida al acatamiento estricto de las normas y reglas no solo de la entidad, si no del orden nacional.

Los valores del servidor público: Con la adopción del Código de Integridad del Servidor Público cuyos lineamientos emitió el DAFP quiere introducir en la formación de los servidores públicos criterios éticos que buscan; el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

De acuerdo con lo anterior, mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Escuela de Alto Gobierno 43 Pública, se expidió la Ley 2016 de 2020, en el cual se tienen cinco valores esenciales: **honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.**

La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

4. Ejes temáticos del PNFC 2023 - 2030

Este Plan se formula cada año a partir de un diagnóstico de necesidades donde se identifican aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa y se establecen las capacitaciones a desarrollar durante la vigencia, bajo parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, en el marco de los siguientes ejes temáticos priorizados.



Ilustración 5. Ejes temáticos priorizados.



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

4.1. EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Para garantizar que las entidades públicas tengan capacidad de atención integral a las necesidades derivadas de la arquitectura institucional para la paz y de las exigencias ciudadanas para la no repetición, se debe asegurar que servidoras y servidores públicos del país apropien los conocimientos y recomendaciones para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.

- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz

- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social

- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública

- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas

- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades

- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

4.2. EJE 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructor social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelven ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiestelar.

Temáticas Sugeridas



SABERES



SABER HACER



SABER SER

- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
- Creación en equipo.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.
- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

4.3. EJE 3 MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la causa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitorio de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones

desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

Temáticas Sugeridas

 ◦ Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. ◦ Justicia de género, étnica y racial. ◦ Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. ◦ Violencias basadas en género. ◦ Decolonialidad y epistemologías.	◦ Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. ◦ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. ◦ Cuidado y equidad en el marco de los derechos. ◦ Liderazgo femenino.
 ◦ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes ◦ Planificación de proyectos con perspectiva de género ◦ Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz ◦ Análisis con datos desagregados ◦ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.	◦ Generar estadísticas con enfoque de género ◦ Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) ◦ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. ◦ Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad ◦ Merito e inclusión y diversidad ◦ Diálogo social
 ◦ Comunicación asertiva ◦ Pensamiento crítico y estratégico ◦ Respeto por la diversidad ◦ Conciencia de las desigualdades ◦ Empatía ◦ Creatividad ◦ Apertura a los cambios	◦ Resolución de conflictos ◦ Resiliencia ◦ Tolerancia cero a la violencia de género ◦ Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

4.4. EJE 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0., de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0., se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la situación de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.



4.5. EJE 5 PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos de los servidores públicos. Deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá



positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

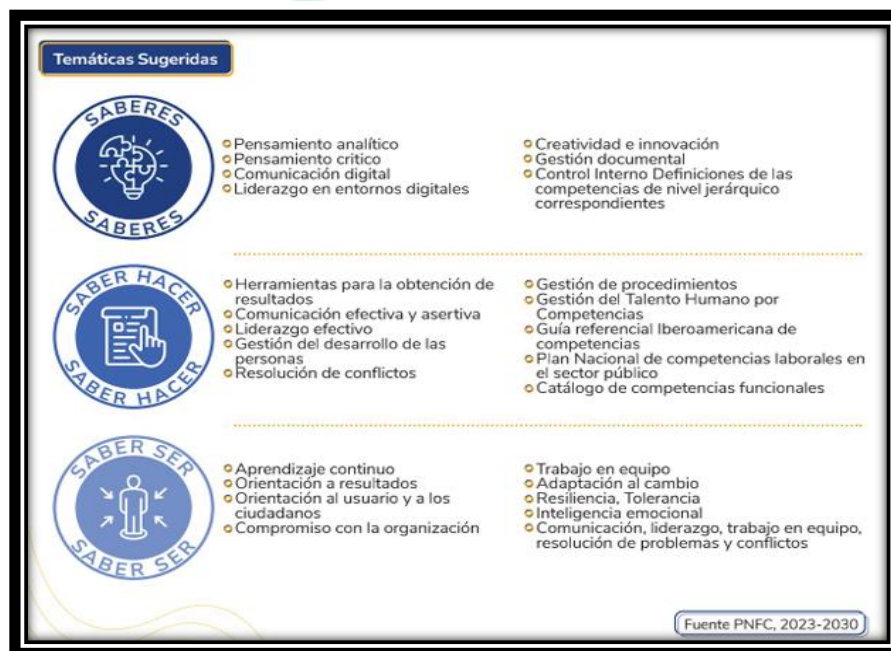


4.6. EJE 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.



5. Diagnostico.

Diagnostico del Plan Institucional de Capacitación del Concejo Municipal de Coveñas.

El diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Concejo Municipal de Coveñas 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 Coveñas 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 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:

- **Revisión documental** de los registros de capacitaciones pasadas, informes de desempeño y evaluaciones anteriores.

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



- **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.

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713





- ▮ **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. Recomendaciones para mejorar el PIC

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **Fortalecer la retroalimentación post-capacitación:** Establecer mecanismos para recopilar y analizar la retroalimentación de los participantes, utilizando estos datos para mejorar futuras capacitaciones.
- e) **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 Coveñas 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

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



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.

6. Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación-PIC, todos los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas. Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no serán beneficiarios de las actividades de capacitación. No obstante, podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción.

7. Medición de cumplimiento.

Esta evaluación mide la efectividad de las acciones de formación impartidas en el Plan Institucional de Capacitación, mediante indicadores que permiten conocer el impacto de la formación de los servidores y retroalimenta el Plan para realizar los ajustes necesarios.

Se establece la evaluación del Impacto de la capacitación que permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentarán los reportes respectivos.

Para evaluar la gestión del PIC los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

7.1. Indicador de impacto

Implementación de conocimientos adquiridos.

7.2. Medición de indicadores de cumplimiento

- **Nombre del indicador:** Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento.
- **Formula del indicador:** $(\text{Número de servidores que aplicaron los conocimientos adquiridos}) / (\text{Número total de servidores capacitados}) \cdot 100$ Este indicador proporciona una medida del impacto de las capacitaciones al evaluar cuántos servidores han aplicado activamente los conocimientos adquiridos en su trabajo

diario. Un mayor porcentaje indica una implementación más exitosa de las habilidades y conocimientos adquiridos.

8. Inducción nuevos servidores

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta en Concejo Municipal de Coveñas, conforme al artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: “(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

Por tanto, las actividades principales para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Es relevante señalar que el programa de inducción y reinducción se lleva a cabo de acuerdo con el cronograma establecido para el PIC en cada vigencia.

8.1. Programa de Inducción y Reinducción.

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, a desarrollar en estas habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, practico y participativo.

El Programa de Inducción es el proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los meses siguientes a su vinculación.

Por lo anterior, la secretaría general de la Corporación como jefe del talento humano trabajará en la iniciativa de tener un programa de inducción que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en la administración municipal. Así mismo, en la entrega de un folleto que incluya la información relevante del Concejo Municipal de Coveñas como es la Estructura del Concejo, Misión y Visión, Principios y Valores; programas de Bienestar; Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Evaluación del desempeño, el código de ética y valores de la entidad, régimen salarial y

prestacional, proceso de archivo; manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

Para la presente vigencia el Concejo Municipal de Coveñas adelantará las gestiones para la construcción del Curso de Inducción Virtual.

El Concejo Municipal de Coveñas desarrolla el programa de inducción por medio de los cursos que ofrece la Función Pública -Plataforma EVA en el siguiente enlace: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/inducccion> Este enlace contiene la información general por cada dependencia y se contará con la colaboración de la secretaría general.

8.2. Reinducción

El Programa de Reinducción, en el Concejo Municipal de Coveñas, está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos dentro del Concejo Municipal de Coveñas, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. El programa de reinducción se impartiría a todos los servidores por los menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirían obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.

En este sentido, la secretaría general de la Corporación como jefe del talento humano en articulación con las dependencias de la Corporación, para la presente vigencia, desarrollará el programa de reinducción. Por lo anterior, el programa de reinducción en la entidad se desarrollará a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con 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.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

9. Programas SENA

9.1. Bilingüismo

Este programa está disponible para trabajadores públicos y contratistas que deseen aprender una segunda lengua a través de English Dot Works, utilizando clases virtuales impartidas mediante la plataforma Sofía Plus del Sena. Este programa es completamente virtual y presenta la ventaja de ser altamente flexible en cuanto a horarios, ya que los participantes pueden acceder a los contenidos las 24 horas del día, en el momento que les resulte conveniente. English Dot Works consta de English Does Work está compuesto por 13 niveles que inician en level 1 y terminan con un level 13. Al completar todos los niveles, se logra un nivel B1 en inglés según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER). El programa se enfoca en la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, siendo impartido de manera virtual y con una duración de 180 horas para cada nivel.

9.2. Servidor Público 4.0

Este programa busca proporcionar conocimientos y habilidades específicas que son relevantes en el contexto de la Industria 4.0. Esto puede incluir temas como la programación, la gestión de datos, la ciberseguridad, la inteligencia artificial, la robótica y otras disciplinas tecnológicas claves. Además, este curso incorpora métodos de enseñanza innovadores, como el aprendizaje basado en proyectos, la simulación y el uso de tecnologías educativas avanzadas para garantizar una experiencia de aprendizaje efectiva y alineada con las demandas cambiantes del mundo laboral.

10. Cronograma Plan Institucional de Capacitación

N	Tema	MES											
		EN	FE	MA	AB	MA	JU	JU	AG	SE	OC	NO	DI
1	Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas. (Ley 2195 de 2022)												
2	Fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo												
3	Mecanismos de participación ciudadana.												
4	Cultura de Paz y Democracia												
5	Foro de Control Fiscal, control político y control interno disciplinario												
6	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una												



	perspectiva sociohistórica y política.												
7	Evaluación de las políticas públicas.												
8	Herramientas Sistematizadas para la gestión Contractual												
9	Fortalecer el bienestar laboral y el clima organizacional.												
10	Industria 4.0., y su relación con el Estado												
11	Valores corporativos del servicio público.												
12	Compromiso con la Organización												

10.1. Cronograma de Inducción 2026.

Semana	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep.	Oct	Nov	Dic
1												
2												
3												

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Concejo Municipal de Coveñas.

Observación: El programa de reinducción estará sujeto en el momento en que se produzcan cambios en el Concejo Municipal.

Las fechas de cumplimiento del cronograma, están sujetas a la disponibilidad de agenda de los capacitadores y de los servidores.

11.Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación

Se realiza la socialización a través de comunicado interno a las diferentes dependencias la aprobación del PIC, su contenido y las acciones a seguir.

Para la ejecución de las actividades se tendrá en cuenta el conocimiento y experiencia de funcionarios en lo que puedan aportar, así mismo, aquellos funcionarios que tengan la oportunidad de salir a capacitarse fuera del Municipio al regreso realimentarán lo aprendido con los demás servidores.

Para las actividades donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el representante legal de la Corporación iniciara el tramite del respectivo proceso de selección para que el área de gestión contractual adelante los estudios, procedimientos, y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la Entidad. Adicionalmente, se designará supervisor para el seguimiento y control de lo contratado en cumplimiento del Estatuto de Contratación Estatal y demás disposiciones concordantes a la materia.

12. Financiación del Plan Institucional de Capacitación. -PIC.

Para el desarrollo de las actividades de capacitación interna y externas contenidas en el presente Plan Institucional de Capacitación -PIC-, se tiene como fuente de financiación la disponibilidad de recursos definido en el presupuesto de gastos del Concejo Municipal de Coveñas para la vigencia 2026, y podrá ser incrementado atendiendo las necesidades de capacitaciones planteadas.

La modalidad de capacitación será presencial, semi-presencial o virtual, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, la temática a desarrollar y la metodología del programa.

13. Seguimiento del Plan Institucional de Capacitación -PIC-

La secretaría general de la Corporación administrativa es la responsable como jefe del talento humano del Plan Institucional de Capacitación, para tal fin durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

- **Registro de asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada para llevar una estadística sobre el índice de participación.
- **Registro de la evaluación de la capacitación:** Aplicará para capacitaciones que se lleven a cabo al interior de la entidad. Se efectuará una vez finalice la capacitación a través de un formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros.

En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes a la capacitación, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa. El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación. Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

El seguimiento se llevará a cabo de **forma trimestral**, mediante los indicadores relacionados a continuación:

13.1. Indicadores de Eficacia

- Porcentaje de ejecución del Plan de capacitación.
- Porcentaje de satisfacción de los beneficiarios respecto a las actividades de capacitación.



13.2. Indicadores de Eficiencia

- Ejecución de los recursos destinados al PIC.

13.3. Indicador de impacto

- Valoración del conocimiento adquirido por los beneficiarios de los programas de capacitación.

14. Meta

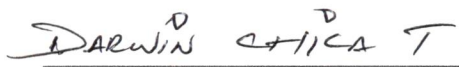
La meta para el año 2026 es ejecutar el 100% de las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2026, alcanzando un cumplimiento total respecto a las actividades planificadas.

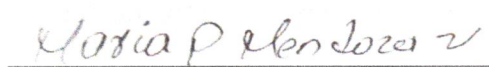
15. Referencias

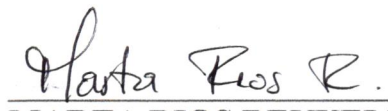
Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

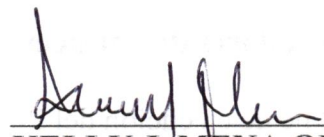
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talentohumano-geth>


DARWIN CHICA TIRADO
Presidente


MARÍA P. MENDOZA VEGA
Primer vicepresidente


MARTA RÍOS REVUELTA
Segunda vicepresidenta


KELLY J. MENA OROZCO
secretaria

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS
CONSOLIDADO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2026
ANEXO N°.01

Necesidad institucional	Procesos	Necesidad de capacitación			Población objetivo	TEMAS	Métodos de capacitación		Recursos
		saber	hacer	ser			Internos	Externos	
Herramientas Sistematizadas para la gestión Contractual	Todos los procesos	X	X		Concejales y Secretaria General y equipo de apoyo adscritos al Concejo Municipal	Contratación Estatal y sus modificaciones	X	X	Presupuesto Corporación
						Manejo de las Plataformas: SIA Observa y SECOP II			
						Procedimientos capacitación en SECOP II, enfocada en los procesos de publicación de documentos, consultas públicas y aprobación de cuentas en la plataforma y herramientas para la supervisión de contratos.			
Fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo	Todos los procesos	X	X	X	Concejales y Secretaria General	Estilo de vida		X	Presupuestales
						Manejo de extintores			
						Primeros auxilios			
						Prevención del estrés, manejo del tiempo.			
						Prevención del riesgo locativo.			
						Prevención de lesiones osteomusculares, -Uso de video terminales.			

Fortalecer el bienestar laboral y el clima organizacional.	Todos los procesos	X	X	X	Concejales y Secretaria General	Gestión de Conflictos		X	Presupuestales
						Trabajo en equipo			
						Cultura organizacional			
						Asesoría de planes institucionales			
						Creatividad e Innovación			
Foro de Control Fiscal, control político y control interno disciplinario	Todos los procesos	X	X		Concejales y Secretaria General	Gestión de hallazgos y planes de mejoramiento.	X	X	Presupuesto Corporación
						Normativas contables y financieras.			
						Presupuesto público			
						Ética pública en la gestión de recurso públicos.			
						Régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés.			
						Responsabilidad en la elección de Personero y secretario general.			
Mecanismos de participación ciudadana.	Todos los procesos	X	X		Concejales y Secretaria General	Rendición de Cuentas del Concejo.	X		Presupuestales
						Presupuestos participativos.			
						Democracia Digital (E-Participación)			
						Cabildo Abierto			
						Promoción y Protección del Derecho a Participar.			

Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas. (Ley 2195 de 2022)	Todos los procesos	X	X		Concejales y Secretaria General	Nuevo marco legal: De la Teoría a la Sanción (Ley 2195 de 2022)	X	X	Presupuesto Corporación
						Gestión de Riesgos de Corrupción y Soborno			
						Canales de Denuncia y Protección al Denunciante.			
						Transparencia Activa y Datos Abiertos			
						Cultura de la Integridad (El Factor Humano)			
Valores corporativos del servicio público.	Todos los procesos	X	X	X	Concejales y Secretaria General y equipo de apoyo adscritos al Concejo Municipal	Código de Integridad	X		Presupuestales
						Ética Pública y prevención del Conflicto de Interés.			
						Humanización del Servicio Público			
						Cultura Organizacional en el Concejo.			
Industria 4.0., y su relación con el Estado	Todos los procesos	X	X		Concejales y Secretaria General	Fundamentos de la Industria 4.0 en la Gestión Pública.	X		Presupuestales
						Blockchain para la Transparencia y el Control Fiscal.			
						El Concejo Digital: Eficiencia Interna.			
						Coveñas como “Smart City” (Ciudad Inteligente)			