



**CONCEJO
DISTRITAL**
Cartagena de Indias

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2026

Concejo Distrital De Cartagena De Indias
NIT. 806.000.199-0



Tabla de contenido

Contenido

Tabla de contenido	2
Introducción	3
1. Objetivo	4
1.1 Objetivos específicos	4
2. Propósito	4
3. Alcance	4
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	5
5. MARCO NORMATIVO	8
6. EJES TEMÁTICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:	10
7. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS DE NECESIDADES	12
8. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO	17
9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	17
10. SEGUIMIENTO Y CONTROL	17
11. RESULTADOS ESPERADOS	17



Introducción

El Plan Institucional de Capacitación – PIC del Concejo Distrital de Cartagena de Indias para la vigencia 2026 se consolida como un instrumento estratégico de la gestión del talento humano, orientado al fortalecimiento integral de las competencias laborales, técnicas, digitales y comportamentales de los servidores públicos que conforman la Corporación.

En el marco de los principios constitucionales que rigen la función pública, el Concejo Distrital de Cartagena reconoce que el talento humano constituye el activo más importante de la institución, al ser el principal garante del cumplimiento de la función misional de control político, normativo y administrativo, así como del fortalecimiento de la democracia local y la confianza ciudadana.

Este Plan se formula en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integrando las políticas de gestión y desempeño relacionadas con el talento humano, la integridad, la transparencia, la transformación digital y la mejora continua.

El PIC 2026 responde a las necesidades reales del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, identificadas a partir del análisis institucional, la experiencia operativa de los procesos administrativos y misionales, y los retos actuales del sector público, tales como la modernización del Estado, la gestión eficiente de la información, el fortalecimiento de la contratación pública, el uso responsable de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética pública y el buen gobierno.

Así mismo, el Plan Institucional de Capacitación se orienta a fortalecer la capacidad institucional para la toma de decisiones informadas, la optimización de los recursos públicos y la prestación de un servicio transparente, oportuno y de calidad a la ciudadanía, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos institucionales y al cumplimiento de las políticas públicas territoriales.

La capacitación se concibe, entonces, como un proceso continuo, sistemático y articulado a la planeación institucional, que promueve el aprendizaje organizacional, la transferencia del conocimiento y el desarrollo de competencias que impactan positivamente el desempeño individual, grupal y organizacional, consolidando al Concejo Distrital de Cartagena de Indias como una entidad moderna, eficiente, íntegra y comprometida con el servicio público.



1. Objetivo

Fortalecer las competencias laborales, técnicas, digitales y comportamentales de los servidores públicos del Concejo Distrital de Cartagena de Indias durante la vigencia 2026, mediante la ejecución de procesos de capacitación articulados al MIPG, que contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional, la transparencia, la integridad y la eficiencia en la gestión pública.

1.1 Objetivos específicos

- Desarrollar competencias en gestión documental y administración de la información institucional.
- Fortalecer el conocimiento en inteligencia artificial aplicada a la gestión pública.
- Capacitar a los servidores en contratación estatal y uso del SECOP II.
- Mejorar las competencias digitales en ofimática (Word y Excel).
- Fortalecer capacidades en gestión pública, liderazgo y resolución de conflictos.
- Promover la apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Fortalecer la cultura de integridad, ética pública, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Optimizar la comunicación digital institucional y el uso del lenguaje claro.

2. Propósito

El Plan Institucional de Capacitación – PIC del Concejo Distrital de Cartagena de Indias para la vigencia 2026 tiene como propósito fortalecer las competencias laborales, técnicas, digitales y comportamentales de los servidores públicos, con el fin de mejorar el desempeño institucional, apoyar el cumplimiento de la función misional del Concejo y contribuir a una gestión pública eficiente, transparente y orientada al servicio a la ciudadanía.

3. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación – Vigencia 2026 está dirigido a todos los servidores públicos del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, independientemente de su modalidad de vinculación, y se orienta al fortalecimiento de la gestión institucional y al cumplimiento de la misión constitucional de la Corporación.



4. Lineamientos conceptuales y metodológicos

El Plan Institucional de Capacitación – Vigencia 2026 del Concejo Distrital de Cartagena de Indias se desarrollará bajo los lineamientos metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con un enfoque orientado al desarrollo de competencias y a la aplicación práctica del conocimiento en el ejercicio de la función pública.

La capacitación se implementará a través de metodologías participativas que favorezcan el aprendizaje significativo, el intercambio de experiencias y la transferencia del conocimiento al puesto de trabajo, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional.

Las acciones de capacitación se desarrollarán mediante modalidades presenciales, virtuales y mixtas, de acuerdo con la disponibilidad institucional y las necesidades identificadas, priorizando temáticas estratégicas para el fortalecimiento de la gestión administrativa y misional del Concejo Distrital.

Así mismo, el Plan contempla mecanismos de seguimiento y evaluación que permiten verificar el cumplimiento de las actividades programadas y medir el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los servidores públicos, como insumo para la mejora continua del Plan Institucional de Capacitación. El Plan Institucional de Capacitación – Vigencia 2026 del Concejo Distrital de Cartagena de Indias se desarrollará bajo un enfoque metodológico integral, participativo y orientado por competencias, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La metodología adoptada reconoce la capacitación como un proceso estratégico que debe generar impactos reales en el desempeño institucional, privilegiando el aprendizaje significativo, la aplicación práctica del conocimiento y la mejora continua de los procesos administrativos y misionales del Concejo Distrital.



Enfoques metodológicos

El PIC 2026 se fundamenta en los siguientes enfoques metodológicos:

Aprendizaje organizacional:

Se promueve la generación, apropiación, transferencia y aplicación del conocimiento institucional, fortaleciendo la memoria organizacional y garantizando la continuidad de los procesos, independientemente de los cambios administrativos o de personal.

Enfoque por competencias:

Las acciones de capacitación se orientan al desarrollo de competencias técnicas, comportamentales y digitales, necesarias para el adecuado desempeño de las funciones públicas y el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Énfasis en la práctica:

Las capacitaciones priorizarán metodologías activas, tales como talleres prácticos, estudios de caso, simulaciones, ejercicios aplicados y análisis de situaciones reales del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, garantizando la transferencia efectiva del conocimiento al puesto de trabajo.

Articulación con el MIPG:

La metodología del Plan se encuentra alineada con las dimensiones y políticas del MIPG, especialmente aquellas relacionadas con la gestión del talento humano, la integridad, la transparencia, la gestión del conocimiento y la transformación digital.

Modalidades de capacitación

- Las actividades de capacitación se desarrollarán mediante las siguientes modalidades:
- Capacitación presencial.
- Capacitación virtual.
- Modalidad mixta (presencial – virtual).
- Talleres prácticos.
- Jornadas de sensibilización.
- Acompañamiento técnico y asesorías especializadas.



Estrategias metodológicas

Para garantizar la efectividad del Plan Institucional de Capacitación, se implementarán las siguientes estrategias:

- Diagnóstico permanente de necesidades de capacitación.
- Priorización de temáticas estratégicas para la entidad.
- Articulación con entidades del orden nacional y territorial.
- Aprovechamiento del conocimiento interno de la entidad.
- Uso de herramientas tecnológicas para el aprendizaje.

Evaluación y mejora continua

La metodología del PIC contempla mecanismos de evaluación y seguimiento orientados a medir no solo la ejecución de las actividades, sino también su impacto en el desempeño institucional. Para ello se aplicarán:

- Evaluaciones de satisfacción.
- Medición del nivel de apropiación del conocimiento.
- Seguimiento a la aplicación de los aprendizajes en el puesto de trabajo.
- Identificación de oportunidades de mejora.

Los resultados obtenidos servirán como insumo para la toma de decisiones, el fortalecimiento del Plan y la formulación de acciones de mejora continua, garantizando la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del Plan Institucional de Capacitación del Concejo Distrital de Cartagena de Indias.



5. Marco normativo

Tabla 1 Marco normativo Plan Institucional de Capacitación – PIC

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004, artículo 36	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Establece la capacitación como un derecho y deber de los servidores públicos para el mejoramiento del desempeño institucional.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, definiendo la capacitación como un proceso permanente orientado al fortalecimiento de competencias laborales.
Ley 734 de 2002, artículos 33 numeral 3 y 34 numeral 40	Por medio de la cual se establece el Código Disciplinario Único, señalando como deber del servidor público capacitarse para el adecuado ejercicio de sus funciones.
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, reconociendo la formación como un mecanismo de fortalecimiento de competencias laborales.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que regula la gestión del talento humano, la capacitación y el desarrollo de competencias en las



**CONCEJO
DISTRITAL**
Cartagena de Indias

Norma	Descripción
Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7 (modificados por el Decreto 2539 de 2005)	entidades públicas. Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos y orienta los procesos de capacitación por competencias.
Ley 1960 de 2019	Por medio de la cual se modifican disposiciones de la Ley 909 de 2004, fortaleciendo los procesos de capacitación, formación y desarrollo del talento humano en el sector público.
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableciendo lineamientos para los Planes Institucionales de Capacitación.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integrando la gestión del talento humano, la capacitación y el mejoramiento continuo de la gestión pública.



6. Ejes temáticos del plan institucional de capacitación:

6.1 Eje 1: Gestión documental

Este eje está orientado a fortalecer las competencias de los servidores públicos en la adecuada administración, organización, conservación y disposición de los documentos institucionales, garantizando el cumplimiento de la normatividad archivística vigente, la correcta gestión de la información y la preservación de la memoria institucional del concejo distrital de Cartagena de Indias.

6.2 Eje 2: Inteligencia artificial

Este eje busca desarrollar conocimientos básicos y aplicados sobre el uso de la inteligencia artificial en la gestión pública, promoviendo su utilización como herramienta de apoyo en los procesos administrativos, la toma de decisiones, la automatización de tareas y la optimización del trabajo institucional, garantizando su uso ético y responsable.

6.3 Eje 3: Contratación estatal

Este eje tiene como propósito fortalecer las competencias normativas y técnicas de los servidores públicos en materia de contratación estatal, abordando los principios, modalidades, etapas y responsabilidades del proceso contractual, con el fin de garantizar la legalidad, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

6.4 Eje 4: Secop II

Este eje está orientado a capacitar a los servidores públicos en el manejo de la plataforma secop ii, fortaleciendo sus habilidades para la publicación, gestión, seguimiento y control de los procesos contractuales, garantizando la trazabilidad, la transparencia y el cumplimiento de la normatividad vigente en contratación pública.

6.5 Eje 5: Ofimática: manejo de Word y Excel

Este eje busca fortalecer las competencias digitales de los servidores públicos en el uso de herramientas ofimáticas, especialmente Word y Excel, con el fin de mejorar la elaboración de documentos administrativos, el manejo de información, la generación de reportes y la eficiencia en los procesos institucionales.



CONCEJO DISTRITAL

Cartagena de Indias

6.6. Eje 6: Gestión pública

Este eje está orientado a fortalecer los conocimientos de los servidores públicos en principios, procesos y buenas prácticas de la gestión pública, promoviendo una administración eficiente, orientada a resultados, alineada con los objetivos estratégicos del Concejo Distrital de Cartagena de Indias.

6.7 Eje 7: Liderazgo

Este eje tiene como propósito desarrollar competencias de liderazgo en los servidores públicos, fomentando habilidades para la dirección de equipos de trabajo, la toma de decisiones, la comunicación efectiva y el fortalecimiento del clima organizacional, en coherencia con los principios del servicio público.

6.8 Eje 8: Resolución de conflictos

Este eje busca fortalecer las habilidades de los servidores públicos para la prevención, manejo y resolución de conflictos en el entorno laboral, mediante el desarrollo de competencias en comunicación asertiva, negociación y trabajo colaborativo, contribuyendo a un ambiente laboral armónico y productivo.

6.9 Eje 9: MIP6:

Este eje está orientado a promover la apropiación y correcta implementación del modelo integrado de planeación y gestión – mipg fortaleciendo el conocimiento de sus dimensiones, políticas y herramientas, como soporte para el mejoramiento continuo de la gestión institucional.

6.10 Eje 10: Integridad y lucha contra la corrupción:

Este eje tiene como objetivo fortalecer la cultura de integridad en el concejo distrital de cartagena de indias, promoviendo el conocimiento de los valores del servidor público, la prevención de la corrupción y el cumplimiento de los deberes éticos y disciplinarios.

6.11 Eje 11: Transparencia y ética pública:

Este eje busca fortalecer las competencias de los servidores públicos en materia de transparencia, acceso a la información pública, ética pública y buen gobierno, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza ciudadana y la rendición de cuentas institucional.



CONCEJO DISTRITAL

Cartagena de Indias

6.12 Eje 12: Comunicación digital institucional:

Este eje está orientado a fortalecer las competencias en comunicación digital institucional, promoviendo el uso adecuado de los canales digitales, el lenguaje claro, la imagen institucional y la comunicación estratégica, como herramientas para mejorar la relación entre el Concejo Distrital y la ciudadanía.

7. Resultado de las encuestas de necesidades

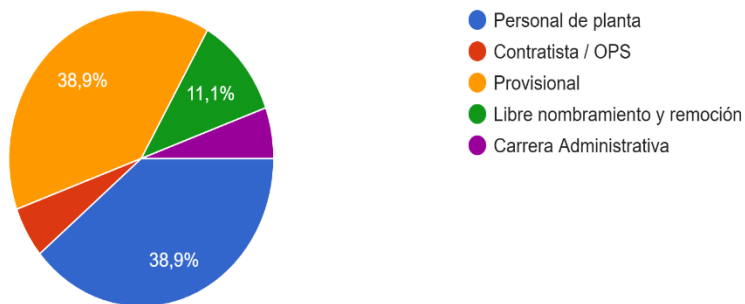
Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se llevaron a cabo dos (02) encuestas de detección de necesidades, mediante formularios de Google Forms.

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades se recopiló las percepciones de los servidores públicos en relación con cada uno de los ejes:

7.1.1

Tipo de vinculación laboral con el Concejo Distrital de Cartagena :

18 respuestas





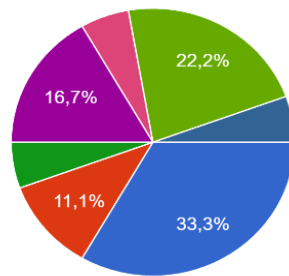
CONCEJO DISTRITAL

Cartagena de Indias

7.1. 2.

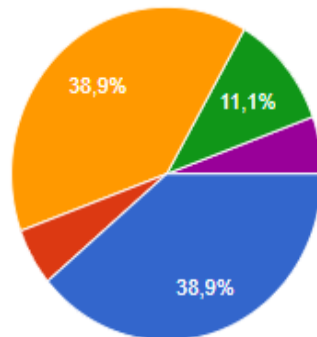
Area o dependencia a la que pertenece:

18 respuestas



- Dirección Administrativa
- Dirección técnica comunal
- Protocolo y prensa
- Planeación
- Jefe oficina asesora jurídica
- Control disciplinario
- Control interno
- Secretaría general

▲ 1/2 ▼



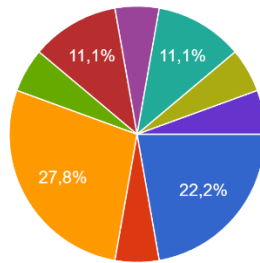
- Personal de planta
- Contratista / OPS
- Provisional
- Libre nombramiento y remoción
- Carrera Administrativa



7.1.3.

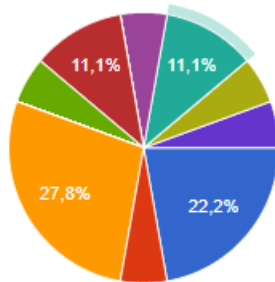
¿Qué temas de capacitación le gustaría que se incluyera en el plan institucional 2026?

18 respuestas



- Documentación y gestión documental
- Inteligencia artificial aplicada al trabajo...
- SECOP II - Manejo del sistema electó...
- Ofimática: Manejo de word y excel
- Atención al público y servicio al ciuda...
- Liderazgo y trabajo en equipo
- Liderazgo estratégico
- Resolución de conflictos y negociación

▲ 1/2 ▼



- MIPG - Modelo Integrado de planeación y gestión
- Integridad y lucha contra la corrupción
- Transparencia y ética pública
- Ética pública y valores en el servicio público
- Comunicación digital institucional
- Excel avanzado

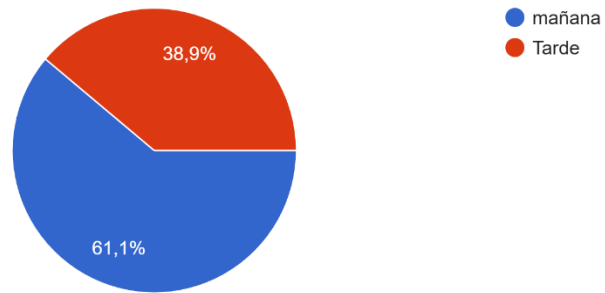
▲ 2/2 ▼



7.1.4.

¿En que jornada le gustaría recibir las capacitaciones?

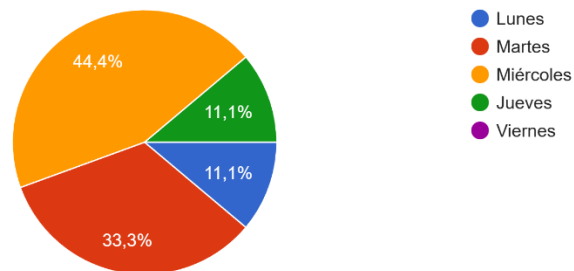
18 respuestas



7.1.5.

Qué días considera mas convenientes?

18 respuestas





7.1.6

Sugerencias

¿ Tiene alguna sugerencia adicional para fortalecer el plan de Capacitación 2026 del Concejo Distrital de Cartagena?

7 respuestas

Que la capacitación al personal de archivo sea con el ente rector nacional, el Archivo General de la Nación.

Trabajo en equipo

Derechos Humanos.

Realizar capacitaciones tanto Individuales como grupales de acuerdo al presupuesto y a las áreas de trabajo, así como a la importancia de esta en cuanto a la preparación individual de cada empleado en el contexto laboral de la dependencia

Si. Un orden por oficina y que se relacione con el cargo asignado

Que los cursos o diplomados sean certificados

Que la capacitación sea por dependencia, dos funcionarios década una.



8. Medición de cumplimiento

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación se realizará mediante:

- Registro de asistencia.
- Evaluaciones de satisfacción.
- Informes de ejecución.
- Medición del impacto en el desempeño institucional.

8.1 Indicador de impacto

Indicador: Implementación de conocimientos adquiridos

Fórmula:

(Número de servidores que aplican los conocimientos adquiridos / Número total de servidores capacitados) x 100

9. Programa de Inducción y Reinducción

El Concejo Distrital de Cartagena de Indias desarrollará programas de inducción y reinducción dirigidos a facilitar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional, fortaleciendo el conocimiento institucional, la ética pública y el sentido de pertenencia.

10. Seguimiento y Control

La Dirección Administrativa y el área de Talento Humano serán responsables del seguimiento, evaluación y control del Plan Institucional de Capacitación, garantizando su cumplimiento y mejora continua.

11 Resultados esperados

- Servidores públicos capacitados y actualizados.
- Fortalecimiento institucional.
- Mayor transparencia y confianza ciudadana.
- Mejora en la eficiencia administrativa.



**CONCEJO
DISTRITAL**
Cartagena de Indias