



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC 2026

**DIRECCION ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO**

**Cartagena de Indias D. T. y C.
Enero de 2026**



CONTENIDO

INTRODUCCION.....	4
1. OBJETIVO GENERAL	5
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. ALCANCE	7
4. MARCO LEGAL.....	7
5. MARCO CONCEPTUAL.....	7
6. EJES TEMÁTICOS DE FORMACIÓN	12
7. MARCO METODOLÓGICO	13
7.1. Fase Diagnóstica.....	14
7.2. Resultado de la encuesta de necesidades.	18
7.3 Fase del Diseño del Plan Metodológico.....	26
7.4. Fase de Ejecución.	28
7.5 Fase de evaluación.....	29
8. PROGRAMAS ESTRATÉGICOS EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026.....	29
8.1. Programa Inducción y Reinducción.....	29
8.2. Programa de inducción:	29
8.3. Programa de Reinducción	29
8.4. Programa Bilingüismo.	30
8.5. Programa de Formación Continuada.....	30
8.6. Programa Directivos Públicos.....	33
8.7. Entrenamientos Puestos de Trabajo.	33
9. INDICADORES	33
10. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026..	34
11. PRESUPUESTO	34



INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC	5
Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes	11

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Empleos de la Planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias ...	19
Tabla 2. Tabulación respuestas pregunta No 1 del instrumento aplicado a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación..	19
Tabla 3. Tabulación respuestas pregunta No 2 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación ..	20
Tabla 4. Tabulación respuestas pregunta No 3 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación ..	21
Tabla 5. Tabulación respuestas pregunta No 4 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación ..	22
Tabla 6. Tabulación respuestas pregunta No 5 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación..	23
Tabla 7. Tabulación respuestas pregunta No 6 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación ..	24
Tabla 8. Tabulación respuestas pregunta No 7 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación ..	25
Tabla 9. Cruce de formaciones por dependencia y ejes temáticos de acuerdo las funciones principales de las dependencias.....	26
Tabla 10. Indicadores de Medición PIC	33

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación.....	20
Gráfica 2. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación.....	20
Gráfica 4. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación.....	23
Gráfica 5. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación.....	23
Gráfica 6. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación.....	25



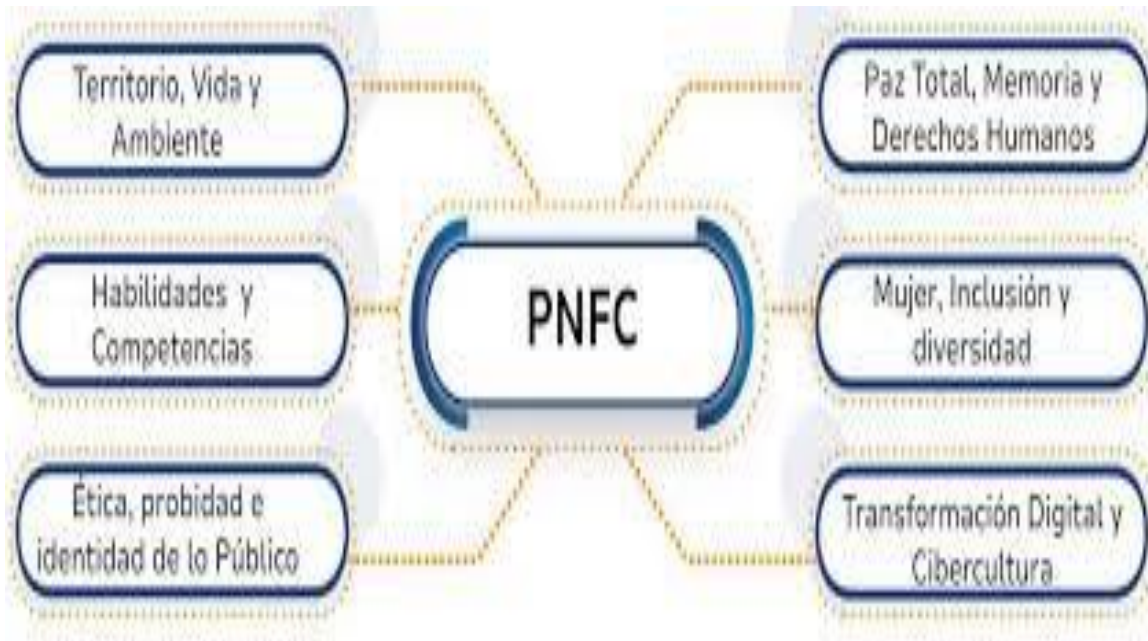
INTRODUCCION

El Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC 2026 de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se formula como un instrumento estratégico que orienta el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, en cumplimiento de las disposiciones del Decreto 612 de 2018, el cual establece las directrices para integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades del Estado.

En este sentido, el PIC 2026 no se concibe como un plan aislado, sino como un componente articulador del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que contribuye directamente a la gestión del conocimiento, al desarrollo del talento humano, al fortalecimiento del desempeño institucional y al mejoramiento continuo del servicio ofrecido a la ciudadanía. La consolidación del plan se alinea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020–2030, el cual orienta la profesionalización del servidor público, la pertinencia formativa y la actualización permanente.

Adicionalmente, la formación se reconoce como un derecho y un deber de los servidores públicos, conforme al Decreto 1567 de 1998, y como una responsabilidad institucional orientada a garantizar una administración moderna, ética, transparente y eficiente. Por ello, el PIC 2026 incorpora los seis ejes estratégicos del PNFC, adaptándolos a la misión, funciones y necesidades operativas del Distrito, asegurando que la oferta formativa responda a los desafíos actuales y futuros de la gestión pública local.

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2023

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias funcionales, comportamentales y misionales de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, mediante una oferta formativa articulada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción Institucional y a los lineamientos del Decreto 612 de 2018, garantizando que la formación contribuya directamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, al mejoramiento del desempeño institucional y a la prestación de un servicio público eficiente, ético y orientado al ciudadano

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Integrar la formación y capacitación al Plan de Acción Institucional, conforme a las directrices del Decreto 612 de 2018, asegurando que cada acción



formativa contribuya al logro de metas, resultados y compromisos estratégicos de la entidad.

- Identificar y priorizar las necesidades de formación de cada dependencia, articulándolas con los objetivos institucionales, el análisis funcional y los resultados del diagnóstico elaborado mediante la encuesta PIC 2026.
- Diseñar una oferta formativa alineada a los seis ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020–2030, asegurando su pertinencia para el cierre de brechas de desempeño y el fortalecimiento de capacidades institucionales.
- Fortalecer la gestión del conocimiento y el desarrollo del talento humano, como componentes esenciales del MIPG, promoviendo la adopción de buenas prácticas, innovación y aprendizaje continuo dentro de la entidad.
- Asegurar la coherencia del PIC 2026 con la planeación estratégica y los instrumentos de gestión institucional, incluyendo el Plan de Desarrollo Distrital, el Plan de Acción, las metas de desempeño y los compromisos de mejora.
- Implementar modalidades de formación flexibles (presencial, virtual e híbrida) que faciliten la participación efectiva de los servidores públicos y favorezcan el logro de los resultados institucionales.
- Evaluar el impacto de las acciones formativas en términos de desempeño laboral, eficiencia administrativa y calidad del servicio ciudadano, articulando



los resultados con los sistemas de seguimiento establecidos en el Decreto 612 de 2018 y el MIPG.

- Promover la corresponsabilidad y la participación activa de los servidores públicos en su proceso de desarrollo, reconociendo la formación como un derecho, un deber y un mecanismo para fortalecer la institucionalidad y la confianza ciudadana.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación 2026 aplica a los servidores públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena, independientemente de su nivel jerárquico, tipo de vinculación o dependencia, y se orienta al fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y transversales, en concordancia con las prioridades institucionales, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente.

4. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia (Art. 53 y 54)
- Ley 909 de 2004
- Decreto 612 de 2018
- Decreto 1567 de 1998
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Ley 1952 de 2019
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (Función Pública)

5. MARCO CONCEPTUAL

El formato usado para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación y la ruta para su desarrollo, diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función



Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, sugieren pautas para la arquitectura e implementación de los planes en las entidades estatales, con un enfoque de formación basado en competencias, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones: Ser, Saber y Hacer; Las dimensiones del ser, hacer y saber se relacionan con la formación profesional de las personas y las competencias que tienen para cumplir tareas.

- **Ser:** El conocimiento del yo, la base de la personalidad y lo que hace que las personas sean más o menos sociales. Contempla una serie de tipologías personales que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.
- **Saber:** La capacidad de relacionarse con el conocimiento y los saberes de manera crítica, reflexiva y propositiva. conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse.
- **Hacer:** La capacidad de realizar una acción, no solo saberla de forma teórica. Implica tener conciencia del desempeño y conocer las circunstancias en las que se desarrolla la acción. Se resumen en un conjunto de habilidades que ponen de manifiesto la manera en que las condiciones personales sumados a los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público.

A continuación, se presentan algunos conceptos fundamentales que ayudan a entender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación (PIC) con base a lo establecido en la Guía para la elaboración del Plan Institucional de Aprendizaje de la Función Pública.



Aprendizaje Organizacional: Conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Art.4-Ley 1567 de 1998).

Competencias laborales: Es la capacidad que tiene 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”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP). 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).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Es el proceso que se encarga de 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).

Educación formal. Según el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de



ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

Educación no formal. Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Educación Informal. DE acuerdo al artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es 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).



Formación. Son los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Procesos encaminados a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Modelos de Evaluación: Es una metodología que incluye indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Programas de Inducción y Re inducción. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

Planes de capacitación: Son documentos de las entidades públicas que responden a estudios técnicos que identifican 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).

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).

Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

6. EJES TEMÁTICOS DE FORMACIÓN

Tabla 2. Ejes Temáticos del PNFC

Eje	Descripción
1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población
2. Territorio, Vida y Ambiente	Este eje está dirigido a los servidores públicos, con el propósito de interpretar y comprender los territorios como construcciones sociales que integran tanto su dimensión material como su valor simbólico, en el marco de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. Esto permitirá abordar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, entendida como una porción del espacio geográfico donde convergen, de manera armoniosa o conflictiva, diversas manifestaciones de las relaciones de poder. Dichas relaciones se expresan a través de múltiples formas y medios, configurando espacialidades y territorialidades que son influenciadas por instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.
3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Este eje busca fortalecer las capacidades del talento humano en las entidades públicas, integrando los enfoques de género, interseccionalidad y diferencial para mejorar la gestión pública y su desarrollo. En línea con la Ley 2294 de 2023, se promueve la adopción de las cinco transformaciones necesarias para construir



	un nuevo contrato social que fomente una cultura de paz, centrado en la vida digna y el cuidado de la casa común como pilares del desarrollo y el fortalecimiento.
4. Transformación Digital y Cibercultura	Este eje busca fortalecer las capacidades del talento humano en las entidades públicas, integrando los enfoques de género, interseccionalidad y diferencial para mejorar la gestión pública y su desarrollo. En línea con la Ley 2294 de 2023, se promueve la adopción de las cinco transformaciones necesarias para construir un nuevo contrato social que fomente una cultura de paz, centrado en la vida digna y el cuidado de la casa común como pilares del desarrollo y el fortalecimiento.
5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	La identidad de un servidor público debe estar arraigada en su corazón y raciocinio, fundamentada en valores, comportamientos y actitudes que reflejen su compromiso con lo público. La identificación es un impulso inherente que lleva a las personas a reconocerse en figuras significativas de su entorno social. Aunque no siempre sea evidente, las personas buscan constantemente construir, proteger y fortalecer su identidad. Desde esta perspectiva, la ética de lo público debe ser el principal rasgo distintivo de cada servidor público.
6. Habilidades y Competencias para la Gestión Pública	Como una de sus misiones principales la administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por disposición de la Constitución Política vigente constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a la eficiencia y la eficacia por lo que se hace necesarios recursos sometidos a procesos para obtener resultados que se puedan lograr los objetivos y metas propuestos para cada administración en cada periodo de gobernanza. El recurso humano debe permanentemente estar actualizándose y mejorando sus competencia y habilidades de desempeño para poder acompañar exitosamente cada una de los planes y actividades encomendados alineados con las políticas de cada departamento o dirección

Fuente: Fuente: adaptado Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

7. MARCO METODOLÓGICO

El presente marco metodológico ofrece una guía estructurada para el desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación adaptado a las necesidades específicas de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. Este enfoque sistemático permitirá mejorar las competencias del personal, fortalecer la gestión pública y contribuir al desarrollo integral de la ciudad. Este marco contempla varias fases:



7.1. Fase Diagnóstica.

El diagnóstico se desarrolló a través de la aplicación de una encuesta institucional estructurada, dirigida a los servidores públicos de planta, cuyo propósito fue identificar:

- Nivel de conocimiento sobre los ejes del PNFC 2020–2030.
- Grado de aceptación frente a la estructura propuesta del PIC 2026.
- Pertinencia de las formaciones en relación con las funciones misionales.
- Preferencias metodológicas y modalidades de formación.
- Temáticas prioritarias desde la percepción de los servidores públicos.

La encuesta fue aplicada de manera virtual y contó con preguntas cerradas y abiertas, lo que permitió obtener tanto información cuantitativa como cualitativa para el análisis.

✓ **Población y muestra**

La población objeto del diagnóstico estuvo conformada por 1.200 servidores públicos de planta de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

La encuesta fue diligenciada por 212 servidores públicos, lo que representa el 17,8 % del total de la planta, constituyéndose en una muestra estadísticamente válida para fines de planeación institucional.

Desde el punto de vista técnico, esta muestra permite trabajar con un nivel de confianza cercano al 95 % y un margen de error aproximado del ± 7 %, parámetros aceptables para procesos diagnósticos orientados a la toma de decisiones estratégicas en el sector público.

✓ **Validez del diagnóstico para la toma de decisiones**



Los resultados obtenidos a partir de la encuesta constituyen un insumo técnico suficiente y pertinente para orientar la formulación del PIC 2026, en la medida en que:

No existe exigencia normativa de cobertura censal para los diagnósticos de capacitación institucional.

El propósito del diagnóstico es orientar la planeación, no evaluar desempeño individual.

Los resultados se analizan de manera complementaria con otros insumos institucionales, tales como:

- Funciones misionales de las dependencias.
- Estructura organizacional y perfiles de cargo.
- Resultados de evaluación del desempeño.
- Obligaciones legales de formación.
- Lineamientos del PNFC 2020–2030.
- Planeación estratégica institucional

Este enfoque integral garantiza que el PIC 2026 responda tanto a las necesidades expresadas por los servidores públicos como a las prioridades institucionales y normativas.

✓ **Principales hallazgos orientadores del PIC 2026**

A partir del análisis de la información recolectada y de la percepción de los servidores públicos frente a la ejecución del Plan de Capacitación 2025, se identificaron los siguientes aspectos relevantes que permiten valorar sus fortalezas



y debilidades, y que orientan la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026:

Fortalezas identificadas

- El Plan de Capacitación 2025 evidenció una aceptación significativa de la estructura formativa alineada a los seis ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020–2030, lo cual facilitó la articulación con los lineamientos de Función Pública y el MIPG.
- Se reconoce como fortaleza la pertinencia de las acciones de capacitación desarrolladas, en la medida en que los servidores identificaron una relación positiva entre las formaciones recibidas y el fortalecimiento de competencias asociadas al ejercicio de sus funciones.
- La implementación de modalidades virtuales e híbridas permitió ampliar la cobertura y facilitar la participación de los servidores públicos, optimizando el uso del tiempo y los recursos institucionales.
- El Plan de Capacitación 2025 contribuyó a la identificación de temáticas transversales prioritarias, las cuales resultan relevantes para todas las dependencias y constituyen una base sólida para la planeación de la vigencia 2026.

Debilidades identificadas

- Se evidenció la necesidad de fortalecer la asignación de las formaciones de manera diferenciada, teniendo en cuenta con mayor precisión las funciones específicas de cada cargo y las necesidades particulares de las dependencias, aspecto que no fue desarrollado de forma integral en el Plan de Capacitación 2025.



- Aunque se reconoce la alineación general con el PNFC, se identificó una limitada apropiación conceptual de los seis ejes temáticos por parte de algunos servidores, lo cual evidencia oportunidades de mejora en los procesos de socialización y divulgación del plan.
- La estructura formativa del Plan de Capacitación 2025 presentó escasa continuidad temática, lo que generó la percepción de acciones aisladas y limitó la profundización progresiva de los contenidos.
- Se identificó la necesidad de actualizar y fortalecer las metodologías de capacitación, incorporando estrategias más dinámicas, prácticas y orientadas a la aplicación directa en el puesto de trabajo.

Enfoque de mejora para el PIC 2026

Los hallazgos anteriores permiten concluir que el PIC 2026 debe consolidar las fortalezas identificadas en la vigencia 2025 y atender las debilidades detectadas, mediante una estructura formativa estable, alineada a los ejes del PNFC, con asignación estratégica de contenidos según funciones del cargo, necesidades misionales y actualización permanente de temáticas y metodologías.

✓ Conclusión del diagnóstico

El diagnóstico realizado permite concluir que la información recolectada constituye una base técnica sólida para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, asegurando su pertinencia, coherencia normativa y alineación con los objetivos estratégicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

En consecuencia, el PIC 2026 se estructura como un instrumento de gestión del talento humano orientado al fortalecimiento de competencias, la mejora del desempeño institucional y la prestación eficiente del servicio público, en



concordancia con los principios de la función pública y las directrices nacionales en materia de formación y capacitación

Esta fase pretende identificar las necesidades, brechas y oportunidades de formación del personal de la Alcaldía y describe los pasos necesarios para desarrollar un Plan Institucional de Capacitación (PIC). Su propósito es fortalecer las competencias del personal administrativo y operativo, alineando los procesos de formación con los objetivos estratégicos de la entidad y las necesidades de la comunidad.

El método para su estructuración se basó en:

1. Análisis de Documentación: Revisión de planes estratégicos, diagnósticos previos y normativas relacionadas con la capacitación en entidades públicas.
2. Entrevistas y Encuestas: Aplicar instrumentos cualitativos y cuantitativos a:
 - a. Directivos (para conocer objetivos estratégicos y prioridades).
 - b. Servidores públicos y contratistas (para identificar competencias actuales y requeridas).
3. Grupos Focales: Realizar talleres participativos con diferentes áreas para validar información y recoger propuestas.

El resultado esperado para esta fase es la Matriz de necesidades de capacitación para la Alcaldía Mayor de Cartagena.

7.2. Resultado de la encuesta de necesidades.

La encuesta de detección de necesidades de capacitación tuvo en cuenta la siguiente información:

1. Tamaño de la población total (número de personas en el grupo objetivo).
2. Nivel de confianza deseado (90%, 95%, 99%).
3. Margen de error aceptable (por ejemplo, $\pm 5\%$).



En la encuesta llevada a cabo, para la elaboración Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, se tomó una muestra de doscientos doce (212) servidores públicos, lo que representa el 17,8 % del total de la planta.

Tabla 1. Empleos de la Planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias

Tipo de Vinculación	No. De cargos en la planta de personal
Elección popular	1
Periodo fijo	4
Libre nombramiento y remoción	96
Carrera administrativa	1.137
Total	1238

Fuente: Decreto 2063 de septiembre 15 de 2025

Se resalta que, el instrumento de la encuesta aplicado desde la Dirección Administrativa de Talento Humano se aplicó a más de siete (7) dependencias de la entidad.

Las temáticas establecidas en el formulario diseñado para el diagnóstico, se tomaron de la matriz definida por ejes señalados por la Función Pública, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

A continuación, los resultados de las encuestas aplicadas para el diagnóstico de las necesidades:

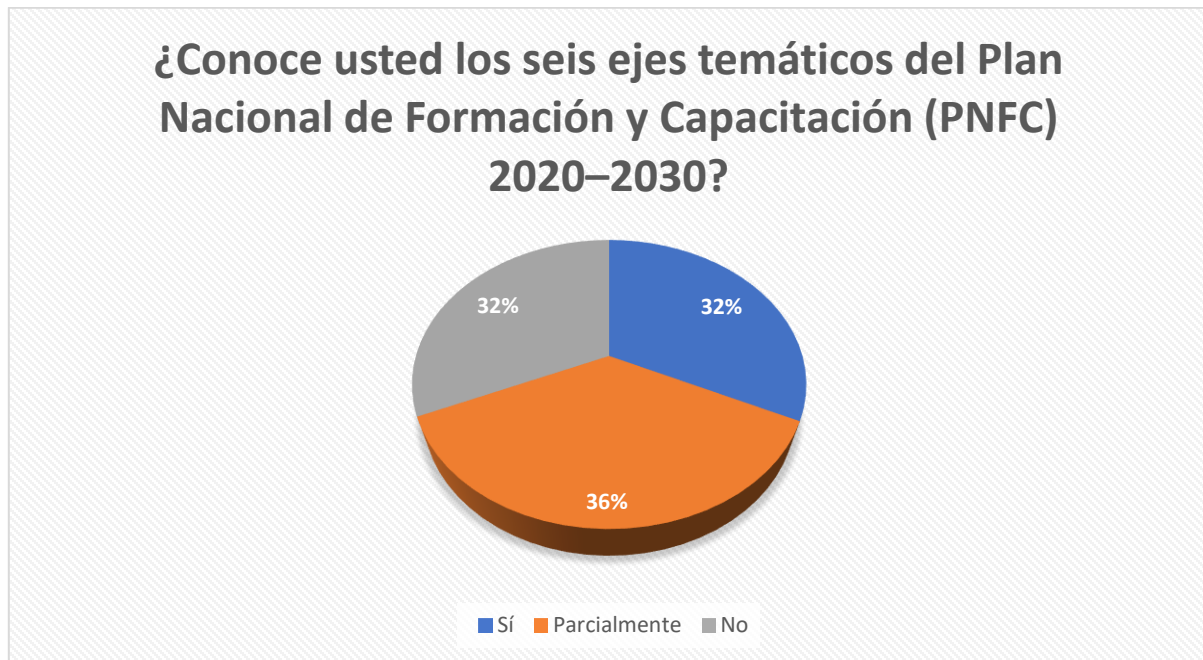
Tabla 2. Tabulación respuestas pregunta No 1 del instrumento aplicado a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación.

P1. ¿Conoce usted los seis ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020–2030? * (Preguntas con respuesta Única)	Respuestas	Porcentaje
Si	68	32,08%
Parcialmente	77	36,36%
No	67	31,60%
Total	212	100%



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

Gráfica 1. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2025-2026.

Tabla 3. Tabulación respuestas pregunta No 2 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación

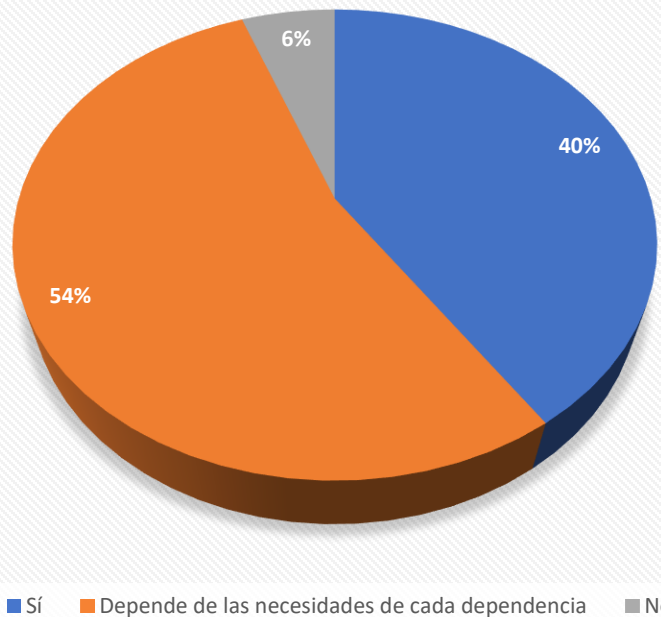
P.2 ¿ Considera pertinente que el PIC 2026 esté estructurado sobre estos seis ejes temáticos cada año? (Preguntas con respuesta Única)	Número de Personas	Porcentaje
Si	86	40,57%
Depende de las necesidades de cada dependencia	114	53,77%
No	12	5,66%
Total	212	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

Gráfica 2. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación



**¿Considera pertinente que el PIC 2026 esté
estructurado sobre estos seis ejes temáticos
cada año?**



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2025-2026.

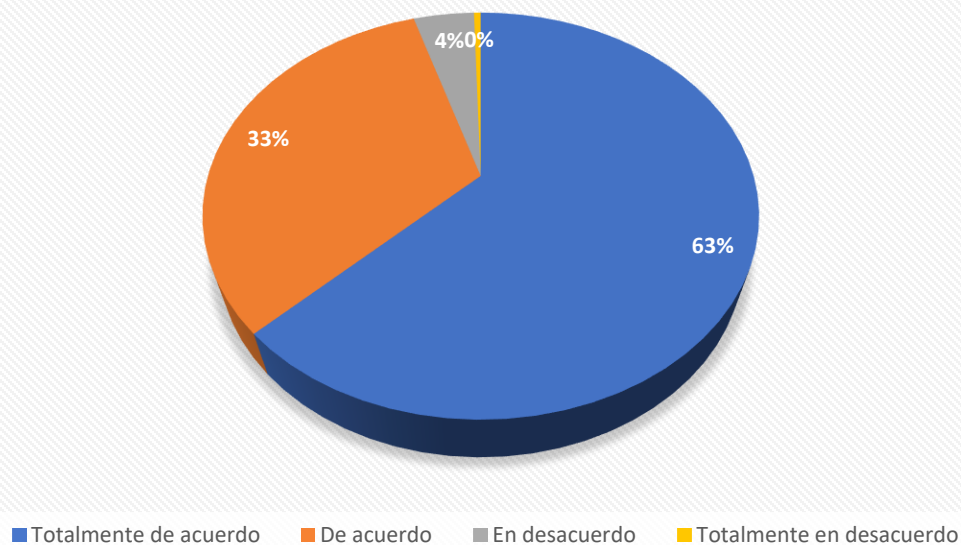
Tabla 4. Tabulación respuestas pregunta No 3 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación

P3.¿ Estaría usted de acuerdo con que las formaciones del Plan Institucional de Capacitación 2026 sean asignadas de acuerdo con las funciones específicas de su cargo y las necesidades de su dependencia, en lugar de seleccionar libremente entre todos los ejes temáticos? * (Preguntas con respuesta Única)	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	133	62.73%
De acuerdo	69	32.55%
En desacuerdo	9	4.29%
Totalmente en desacuerdo	1	0.47%
Total	212	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026



¿Está de acuerdo con la propuesta de mantener una estructura formativa constante en el PIC durante varias vigencias, siempre que se garantice la actualización temática y metodológica?



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2025-2026

Tabla 5. Tabulación respuestas pregunta No 4 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación

P4. ¿ Considera que su dependencia se ve reflejada en las formaciones sugeridas según su función misional? (Preguntas con respuesta Única)	Respuestas	Porcentaje
Si	112	52.83%
Parcialmente	86	40.57%
No	14	6.60%
Total	212	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para a formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026



Gráfica 3. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2025-2026

Tabla 6, Tabulación respuestas pregunta No 5 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación.

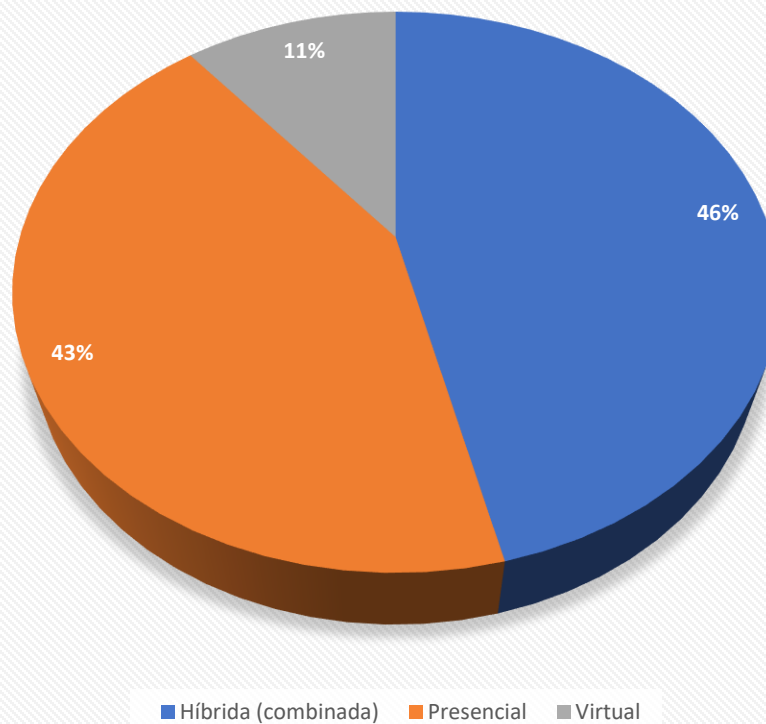
P5,¿ Qué tipo de modalidad prefiere para los programas de formación? (Preguntas con respuesta Unica)	Numero de Personas	Porcentaje
Híbrida (combinada)	98	46.23%
Presencial	91	42.92%
Virtual	23	10.85%
Total	212	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

Gráfica 4. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación



¿Qué tipo de modalidad prefiere para los programas de formación?



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2025-2026

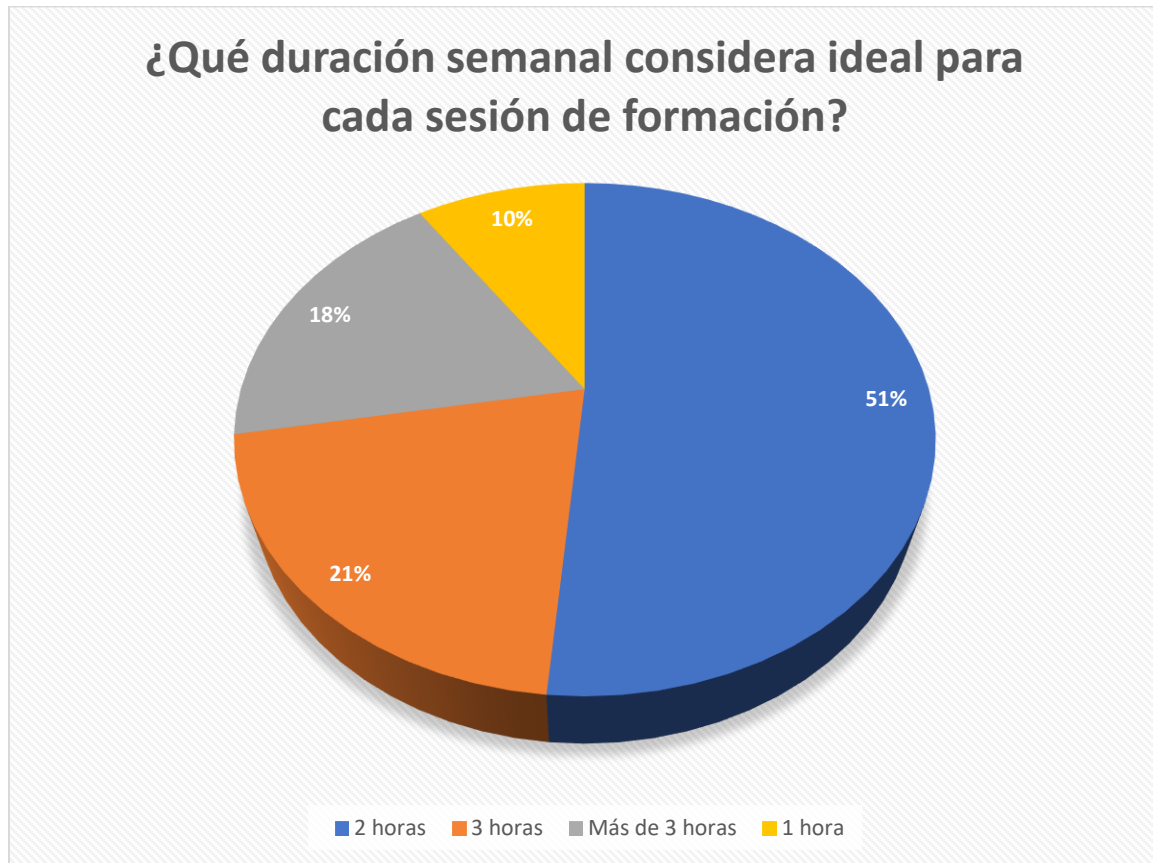
Tabla 7. Tabulación respuestas pregunta No 6 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación

P6,¿ Qué duración semanal considera ideal para cada sesión de formación? (Preguntas con respuesta Única)	Número de Personas	Porcentaje
2 horas	109	51.41%
3 horas	44	20.75%
Más de 3 horas	39	18.39%
1 hora	20	9.43
Total	212	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.



Gráfica 5. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2025-2026

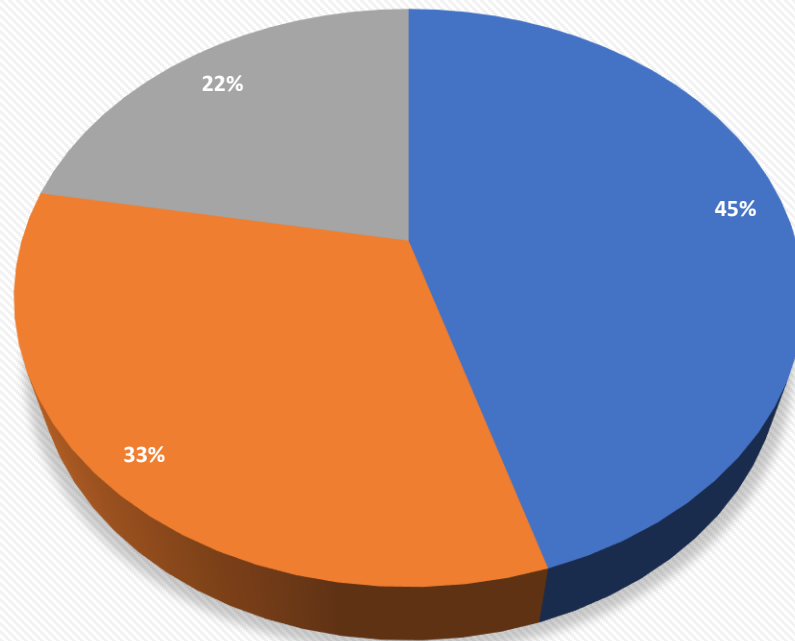
Tabla 8. Tabulación respuestas pregunta No 7 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación

P6,¿ Con qué frecuencia estaría dispuesto(a) a participar en procesos de formación institucional? (Preguntas con respuesta Única)	Número de Personas	Porcentaje
Según programación institucional	96	45.28%
Una vez a la semana	69	32.55%
Dos veces por semana	47	22.17%
Total	212	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.



¿Con qué frecuencia estaría dispuesto(a) a participar en procesos de formación institucional?



■ Según programación institucional ■ Una vez a la semana ■ Dos veces por semana

Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2025-2026

7.3 Fase del Diseño del Plan Metodológico.

Tabla 9. Cruce de formaciones por dependencia y ejes temáticos de acuerdo las funciones principales de las dependencias

DEPENDENCIA	FUNCION PRINCIPAL	EJE (S) TEMATICO (O) PRIORITARIOS	FORMACIONES
Secretaría del Interior	Convivencia, derechos humanos, atención a víctimas	Paz Total, Probidad, Habilidades	Gobernabilidad para la paz, acceso a la justicia, resolución pacífica de conflictos



Secretaría de Planeación	Ordenamiento territorial, proyectos, planificación	Territorio, Transformación Digital, Habilidades	SIG, evaluación de políticas públicas, Power BI, ciencia de datos
Secretaría de Educación	Sistema educativo distrital	Inclusión, Probidad, Habilidades	Educación inclusiva, liderazgo público, gestión por resultados, ética en lo público
Secretaría de Participación y Desarrollo Social	Inclusión social, enfoque diferencial	Mujeres e Inclusión, Paz Total, Probidad	Enfoque diferencial, justicia de género, metodologías ágiles
Secretaría de Hacienda	Finanzas públicas, presupuesto, control fiscal	Probidad, Habilidades, Transformación Digital	Normas contables, Excel avanzado, análisis financiero público
DATT	Regulación del tránsito, cultura vial	Probidad, Habilidades, Territorio	Normatividad vial, ética pública, servicio ciudadano, educación vial
DADIS	Salud pública, prevención, riesgos	Territorio, Transformación Digital, Habilidades	Datos epidemiológicos, monitoreo de brotes, proyectos de salud pública
Oficina Jurídica	Defensa judicial, normativa institucional	Probidad, Paz Total	Ética pública, derecho disciplinario, transparencia y rendición de cuentas
Infraestructura	Obras públicas, mantenimiento urbano	Territorio, Habilidades, Transformación Digital	Supervisión de obras, control técnico, Excel intermedio, gestión de proyectos
Oficina de la Mujer	Autonomía femenina, prevención de violencias	Mujeres e Inclusión, Paz Total	Violencias basadas en género, liderazgo femenino, justicia étnico-racial
Secretaría General	Coordinación administrativa, talento humano	Probidad, Habilidades, Transformación Digital	MIPG, gestión documental, integridad pública, inteligencia emocional
Dirección de Talento Humano	Gestión del talento humano, capacitación, bienestar, hoja de vida, clima organizacional	Habilidades y Competencias, Probidad, Transformación Digital	Gestión del talento humano por competencias, liderazgo institucional, inteligencia emocional, evaluación del desempeño, ética del servicio público



Dirección de apoyo Logístico	Gestión de suministros, mantenimiento, transporte, servicios generales, soporte logístico institucional	Territorio, Probidad, Habilidades	Logística institucional, control de inventarios, contratación estatal, manejo ambiental de residuos, seguridad y salud en el trabajo
Dirección de archivo general	Gestión documental, conservación, y disposición final de archivos.	Transformación digital, probidad, habilidades.	Gestión documental, ley general de archivos,
Oficina TIC	Tecnología, sistemas, soporte digital	Transformación Digital, Habilidades	Microsoft Project, transformación digital del Estado, seguridad de la información
Escuela de Gobierno Distrital	Formación continua de funcionarios	Habilidades, Probidad, Transformación Digital	Liderazgo público, pedagogía para la ética, innovación institucional
Control Urbano	Regulación del uso del suelo	Territorio, Probidad	Normativa urbanística, código de policía, lenguaje claro y orientación al ciudadano
Control Interno	Auditoría, gestión del riesgo	Probidad, Habilidades	Gestión de riesgos, control interno, antisoborno, ley 2195 de 2022
Control Disciplinario	Adelantar sanciones disciplinarias, garantizar el debido proceso	Probidad, Ética e Identidad de lo Público; Habilidades y Competencias	Código general disciplinario, Debido Proceso, Integridad Institucional.
Fondo de Pensiones	Gestión del régimen pensional, trámites de cesantías, historia laboral y coordinación con entes nacionales.	Probidad, Transformación Digital, Habilidades y Competencias	Normativa pensional y cesantías, herramientas digitales para historia laboral, servicio al ciudadano, Excel intermedio.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

7.4. Fase de Ejecución.

Implementar las acciones de capacitación definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2026, garantizando su desarrollo oportuno, pertinente y eficiente, de acuerdo con la planeación establecida.

Para la ejecución del Plan se desarrollarán las siguientes actividades:



- Coordinación logística y operativa
- Desarrollo de las acciones formativas
- Seguimiento y control en tiempo real

7.5 Fase de evaluación

Evaluar de manera sistemática y permanente la eficacia, eficiencia, pertinencia e impacto de las acciones de capacitación desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación 2026, con el fin de identificar oportunidades de mejora, fortalecer la toma de decisiones y retroalimentar los procesos de planeación y ejecución futuros.

8. PROGRAMAS ESTRATÉGICOS EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

8.1. Programa Inducción y Reinducción.

Para la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias el desarrollo de los programas de inducción y reinducción hacen parte integral del proceso de formación y capacitación de la entidad, atendiendo lo establecido en la normatividad colombiana al respecto.

8.2. Programa de inducción:

Dirigidos a facilitar la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en él habilidades gerenciales y del servicio público, y a suministrarle información necesaria para el conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

8.3. Programa de Reinducción



Estará dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren los objetivos del programa de inducción.

Estos programas se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios significativos, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas, las inhabilidades y las que regulan la función administrativa.

8.4. Programa Bilingüismo.

El programa de bilingüismo desarrollado en convenio con el Centro Colombo Americano, que tiene como objetivo fortalecer las competencias en inglés de los servidores públicos.

Enfocado principalmente los servidores públicos cuyas funciones están relacionadas con el turismo y la atención a extranjeros de los conocimientos, habilidades lingüísticas y destrezas necesarias para comunicarse en inglés y resolver problemas básicos.

Ver anexo 1. Matriz Operativa del Plan Institucional de Capacitación 2025

8.5. Programa de Formación Continuada.

El programa de formación continuada es un conjunto de actividades educativas diseñadas para mantener, desarrollar y aumentar los conocimientos, habilidades y competencias profesionales a lo largo de la vida laboral. Este programa permite la actualización constante debido a los avances tecnológicos, cambios en normativas o nuevas investigaciones y tecnologías.

Para acceder al programa por medio de inscripción a seminarios, diplomados, cursos, talleres, congresos entre otros; los servidores de libre nombramiento y



remoción, de carrera administrativa y provisionales deben cumplir los siguientes requisitos, los cuales serán exigidos siempre en toda solicitud:

1. Las solicitudes de Inscripciones a programas académicos deben estar relacionadas estrictamente con las funciones del cargo 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 establecidos en la Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009.
2. La solicitud envía a la Dirección Administrativa de Talento Humano, donde deberá describirse la necesidad de la formación solicitada, su objetivo, la relación con el plan de desarrollo, los productos esperados de cada formación, la caracterización del personal de planta que se espera sea formado, los recursos requeridos para el desarrollo de la formación, el perfil de los facilitadores y las organizaciones que intervendrían en el proceso de formación.
3. Las solicitudes deberán tener el visto bueno del superior jerárquico, quien deberá identificar la necesidad de la capacitación e informar por escrito en razón a los requerimientos del cargo, posteriormente, la Dirección Administrativa de Talento Humano elaborará un análisis de las funciones y los requerimientos de la capacitación.
4. Estas solicitudes deben ser presentadas con la suficiente anterioridad (mínimo 15 días calendario para capacitaciones nacionales y 20 días calendario para capacitaciones internacionales) a la fecha de inicio del evento; la Dirección Administrativa de Talento Humano revisará el cumplimiento de los requisitos y viabilizará la solicitud para la aprobación del ordenador del gasto.



5. El empleado público de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad debe llevar por lo menos un (3) meses de servicio continuo en la Entidad.
6. El valor de la inscripción a seminarios, diplomados, cursos, talleres de capacitación para el fortalecimiento de competencias, congresos, tanto a nivel nacional como internacional será evaluado por el ordenador quien establecerá la viabilidad de financiar de acuerdo con los recursos disponibles y la posibilidad de cubrir tiquetes y viáticos en caso de requerirse.
7. Junto con la solicitud deberá presentar los documentos de la Institución Educativa que requiera la Dirección Administrativa de Talento Humano, tales como recibo de pago, RUT, certificado bancario, entre otros.
8. Una vez obtenga el auxilio económico el servidor público debe realizar el programa de capacitación, en caso de incumplimiento estará incurso en acciones disciplinarias y deberá devolver el 100% del valor de la inscripción y/o matrícula, exceptuando en los casos fortuitos o de fuerza mayor.

“Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” Concepto 157471 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública; Concepto del Consejo de Estado 2455 de 2020.

Por lo anterior, el ordenador del gasto viabilizará las solicitudes del programa de los servidores públicos vinculados en provisionalidad de acuerdo con el presupuesto disponible en el momento de la solicitud.

La Dirección Administrativa de Talento Humano solicitará a los servidores públicos que obtuvieron participaron en el programa de Formación Continuada, una vez



terminado el programa, que aporten la constancia de su asistencia, diploma o certificación y presenten un informe final, para ser incluidos en su hoja de vida.

8.6. Programa Directivos Públicos.

Este programa busca potenciar las capacidades de liderazgo, toma de decisiones, gestión del talento humano, planeación estratégica, innovación pública y ética, permitiendo a los directivos ejercer su rol con mayor impacto, coherencia institucional y enfoque en el bienestar organizacional.

Para el Plan Institucional de Capacitación 2026, estará dirigido para directivos públicos, jefes de oficina, líderes de procesos, coordinadores y servidores públicos con responsabilidades de dirección, supervisión o toma de decisiones estratégicas en la entidad.

8.7. Entrenamientos Puestos de Trabajo.

El Entrenamiento en Puesto de Trabajo constituye una estrategia fundamental para asegurar la continuidad del servicio, la eficiencia administrativa y la adecuada ejecución de los procesos misionales y de apoyo.

A través de este programa, la entidad busca fortalecer el desempeño laboral de los servidores públicos mediante la transferencia directa de conocimientos, habilidades y experiencias en el entorno real de trabajo, dando cumplimiento a los criterios de calidad, oportunidad y pertinencia exigidos por el MIPG y evaluados a través del FURAG.

Ver anexo 1. Matriz Operativa del Plan Institucional de Capacitación 2025.

9. INDICADORES

Tabla 10. Indicadores de Medición PIC



INDICADOR	TIPO	META
Actividades ejecutadas del PIC	Eficacia	$\geq 90\%$
Participación de servidores públicos	Cobertura	$\geq 80\%$
Nivel de satisfacción	Calidad	≥ 5
Impacto en el desempeño	Resultado	Alto

Fuente: Seguimiento a indicadores – Dirección Administrativa de Talento Humano

10. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

En ocasión a la importancia que tiene la acción de medición en los procesos, para la vigencia 2026, se propone que el Plan Institucional de Capacitación – PIC, se monitoree, tanto desde su ejecución como desde la satisfacción de sus usuarios respecto a la ejecución de las actividades de capacitación y formación desarrolladas; se lleve a cabo a través de la matriz anexa (No. 01 Matriz Operativa del Plan Institucional de Capacitación 2026) al presente documento.

11. PRESUPUESTO

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2026 será financiado a través del Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. **xxxx** del **xx** **enero de 2026**.

VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

ELABORADO POR	REVISADO Y VALIDADO POR	APROBADO POR
Nombre: Mary Claudia Sierra Salcedo Cargo: Profesional Especializado código 222 grado 41 Fecha: 13/01/2026	Nombre: Yira Tatiana Morales Castro Cargo: Directora Administrativa de Talento Humano Fecha: xx /01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: xx /01/2026



CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VERSIÓN
XX/01/2026	Aprobación, adopción y publicación del documento mediante el Acta No. 00X-2026 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	1.0