CONCEJO MUNICIPAL DE TOCANCIPÁ

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

VIGENCIA 2026

PABLO ENRIQUE ROZO MORENO

PRESIDENTE VIGENCIA 2026

CONCEJO MUNICIPAL DE TOCANCIPÁ

28 DE ENERO DE 2026

Sede Administrativa: Calle 7 A #4B-50 - Recinto: Calle 11 No 6-12 Piso 3
Correo electrónico: Contactenos@concejotocancipa-cundinamarca.gov.co
Página web: http://www.concejotocancipa-cundinamarca.gov.co/
Télefono: (1) 8574002 - (1) 867007

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, especialmente la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 1499 de 2017, y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se ha establecido la necesidad de planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación.

Siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, cuyo objetivo principal es establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho.

Así, la construcción del Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Concejo Municipal de Tocancipá se desarrolla conforme a los principios del Plan Nacional de Formación, con el objetivo de potenciar las competencias y habilidades de los servidores públicos, mejorando sus procesos y optimizando la aplicación de sus conocimientos en el desarrollo de sus funciones.

1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación del Concejo Municipal de Tocancipá, alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, con el fin de fortalecer las competencias y habilidades de

los servidores públicos para mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.

Objetivos específicos:

- ✓ Dar cumplimiento a las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento de los funcionarios de la Entidad reconocidas en la encuesta de diagnóstico.
- ✓ Desarrollar los proyectos de aprendizaje en equipo mediante la capacitación que oriente su óptima conformación y consolidación.
- ✓ Efectuar los programas de capacitación, formación y entrenamiento necesarios para que los funcionarios del Concejo Municipal de Tocancipá, puedan dar cumplimiento a su obligación en el fortalecimiento de competencias comportamentales y laborales comunes, específicas y transversales por proceso, requeridas por la normatividad vigente.
- ✓ Fortalecer la capacidad individual y colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

2. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	"Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, potencia mundial de la vida" plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del 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.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004	Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
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.

3. ALCANCE

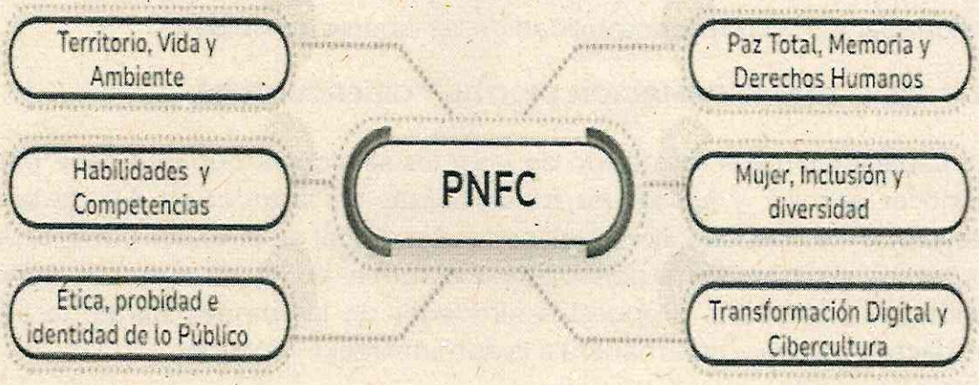
El Plan Institucional de Capacitaciones 2026 del Concejo Municipal de Tocancipá está orientado al desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, destrezas, habilidades y comportamientos que contribuyen al desempeño individual de los servidores públicos y a los óptimos resultados de gestión.

4. RESPONSABLES

La responsabilidad de la ejecución y desarrollo del Plan de Capacitaciones es el Secretario General y el área de Gestión Administrativa y de Talento Humano, quienes están a cargo de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación.

5. EJES TEMÁTICOS

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



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

5.1 EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, 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.

5.2 EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje 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 los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, 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 y 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 multiescalar.

5.3 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 casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo 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.

5.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer asimilar y aplicar los fundamentas de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación 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 sustitución 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.

5.5 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 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, "L*a 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.

5.6 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 de 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

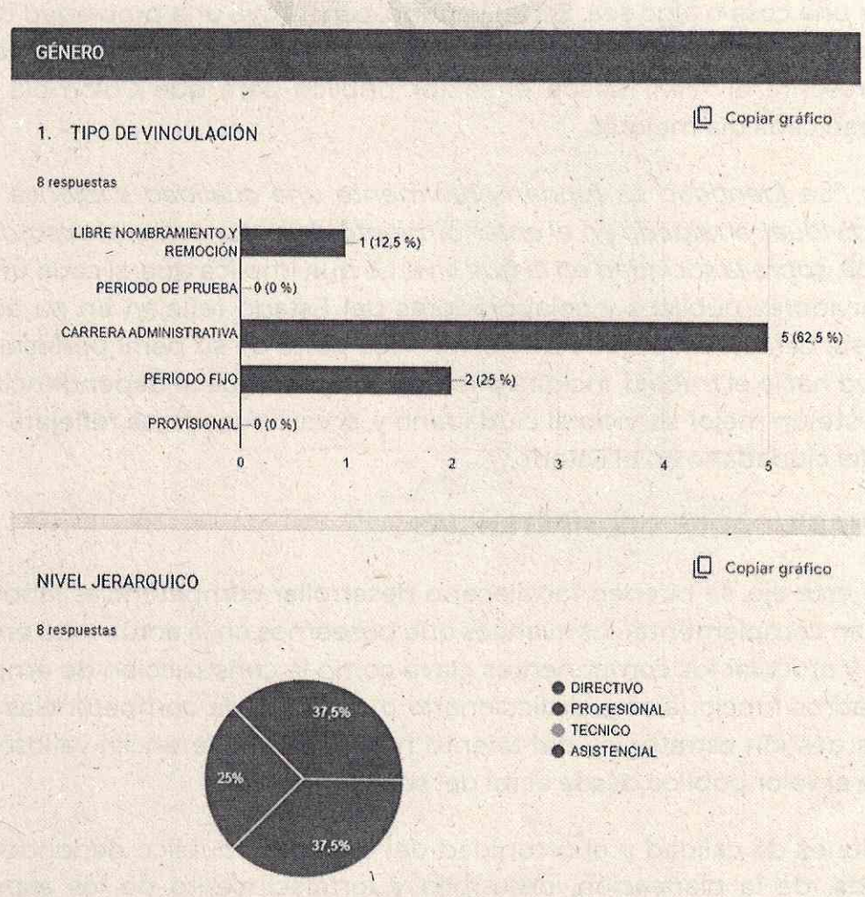
innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

"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".

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 de 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.

6 RESULTADO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se llevó a cabo una encuesta de detección de necesidades mediante un formulario de Google Forms. A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades, que incluía los ejes temáticos del PNFC 2023-2030, se recopilaron las percepciones de los servidores públicos en relación con cada uno de los ejes.



CARGO

6 respuestas

Aux administrativo

PROFESIONAL ESPECIALIZADO

TESORERO

Secretario general

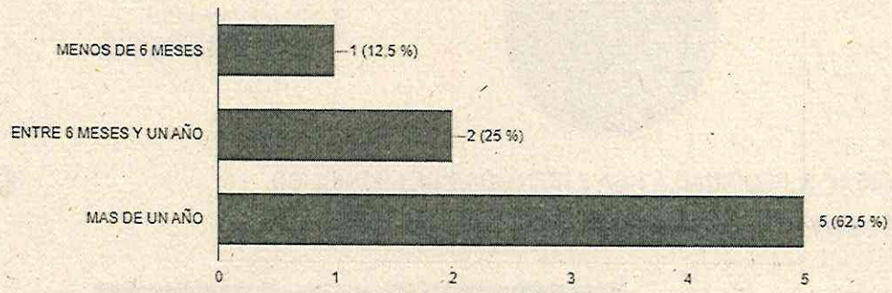
Jefe de Control Interno

Auxiliar administrativa

TIEMPO DE VINCULACION

Copiar gráfico

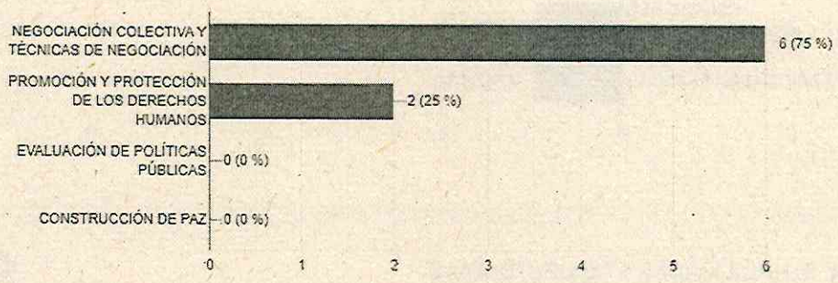
8 respuestas



EJE N° 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Copiar gráfico

8 respuestas



EJE N° 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Copiar gráfico

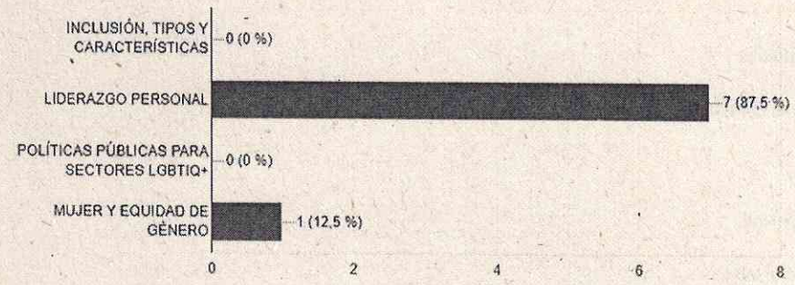
8 respuestas



EJE N° 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Copiar gráfico

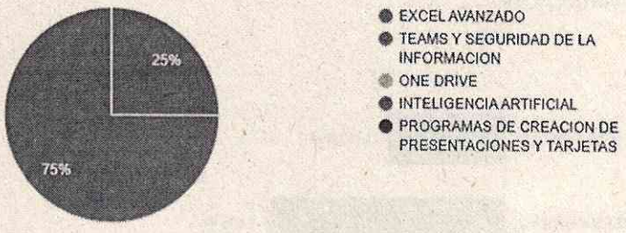
8 respuestas



EJE N° 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Copiar gráfico

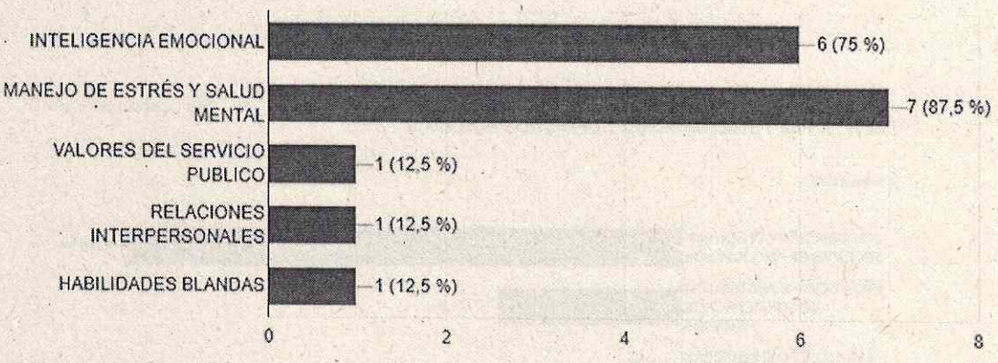
8 respuestas



EJE N° 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Copiar gráfico

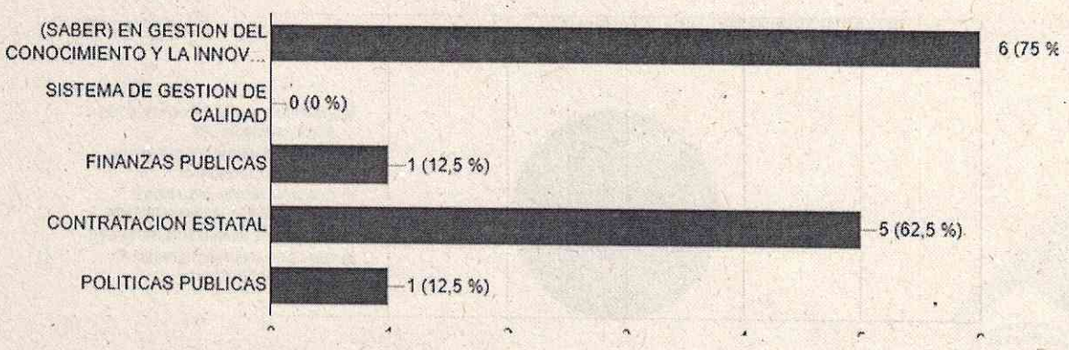
8 respuestas

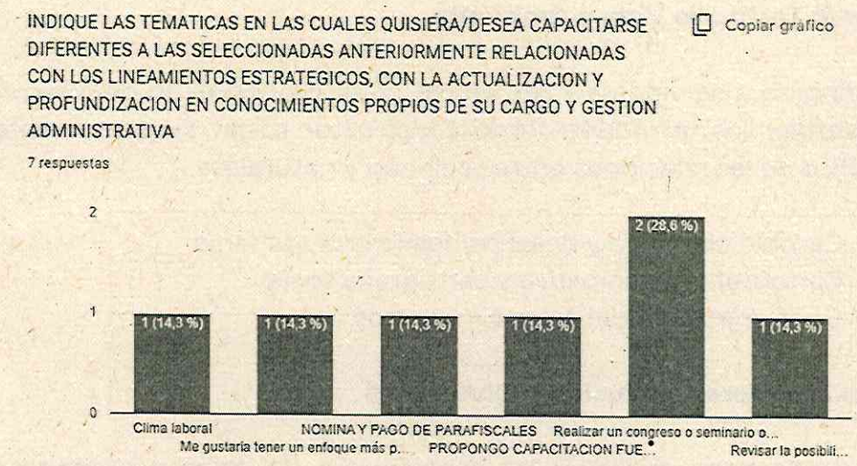


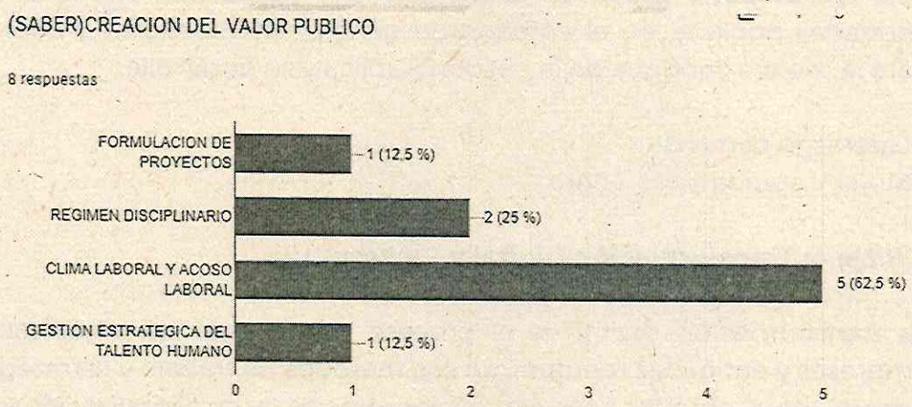
EJE N° 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

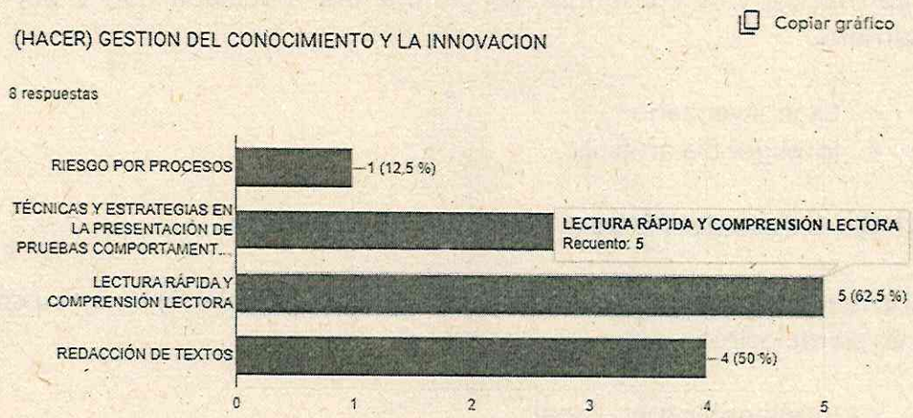
Copiar gráfico

8 respuestas









6.1 Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

- ✓ Negociación colectiva y técnicas de negociación
- ✓ Promoción y protección de los derechos humanos

6.2 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.

- ✓ Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía
- ✓ Cartografía participativa y cartografía social
- ✓ Contaminación del agua e impactos

6.3 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.

- ✓ Liderazgo personal
- ✓ Mujer y equidad de género

6.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

- ✓ Excel Avanzado
- ✓ Inteligencia artificial

6.5 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..

- ✓ Inteligencia emocional
- ✓ Manejo de estrés y salud mental
- ✓ Habilidades blandas
- ✓ Clima laboral y acoso laboral

6.6 Eje 6: Habilidades y competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

- ✓ Lectura rápida y comprensión lectora
- ✓ Redacción de textos
- ✓ Estrategias en las respuestas a preguntas comportamentales

- ✓ Contratación Pública
- ✓ Finanzas Públicas
- ✓ Gestión documental
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Sistema integrado de gestión y ambiental
- ✓ Régimen disciplinario
- ✓ Pago de seguridad social y aportes parafiscales

7 CRONOGRAMA

Las actividades se llevarán a cabo mediante gestión con la Alcaldía Municipal, ARL, personal de planta y contratistas del Concejo Municipal.

Aquellas capacitaciones que conlleven un presupuesto se realizarán mediante un proceso contractual de acuerdo a la disponibilidad de los recursos

Las capacitaciones se llevarán a cabo de acuerdo con el cronograma establecido por el área de Gestión Administrativa y de Talento Humano.

PLAN DE CAPACITACIONES 2026												
CAPACITACIÓN	***ENE***	***FEB***	***MAR***	***ABR***	***MAY***	***JUN***	***JUL***	***AGO***	***SEP***	***OCT***	***NOV***	***DIC***
Inducciones y reinducciones *Administración de riesgos* *Gestión documental* *Almacen* *Sig* *Ssst* *Secretaria Gral*												
Negociación colectiva y técnicas de negociación												
Promoción y protección de los derechos humanos												
Cambio Climático y desafíos de la ciudadanía												
Cartografía participativa y cartografía social												
Contaminación del agua e												

impactos												
Liderazgo personal												
Mujer y equidad de género												
Excel avanzado												
Inteligencia artificial												
Inteligencia emocional												
Habilidades blandas												
Clima laboral y acoso laboral												
Régimen disciplinario												
Lectura rápida y comprensión lectora												
Redacción de textos												
Estrategias respuestas a preguntas comportamentales												
Pago de seguridad social y aportes parafiscales												
Contratación pública												
Finanzas públicas												
Gestión documental												
Sistema de seguridad y salud en el trabajo												
Sistemas integrados de gestión y ambiental												

Las capacitaciones programadas dentro del Plan Institucional de Capacitaciones que no se puedan llevar a cabo, serán remplazadas por otras capacitaciones que fortalezcan el talento humano del Concejo Municipal de Tocancipá.

8 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Inducción:
El programa de inducción del Concejo Municipal de Tocancipá tiene como propósito garantizar que todos los servidores públicos adquieran un conocimiento integral sobre la organización, familiarizándose con la estructura del servicio público, así como con la misión, visión y objetivos institucionales, con el fin de fomentar el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.

Así mismo, es de indicar que, el artículo 7° 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 7° -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".

El Concejo Municipal de Tocancipá tiene establecido el formato de inducción e reinducción que tiene por objeto cumplir con lo propuesto en el programa.

Reinducción:

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Administración Municipal.

De conformidad a lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998, la re inducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

9 EJECUCIÓN

La ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2026, se llevará a cabo conforme lo estipulado en el cronograma de actividades, el cual podrá ser susceptible de ajustes durante su ejecución, sin que se afecte el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Normatividad vigente aplicable al Plan Institucional de Capacitaciones

10 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite en primera instancia revisar el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios, de igual forma, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC durante todo su desarrollo.

El Impacto de la capacitación se define como el resultado que tiene la capacitación en el desempeño de las áreas de trabajo y en la organización, el cual se identifica mediante los cambios favorables en el nivel de competencias de los individuos, su desempeño en el puesto de trabajo, el mejoramiento de la eficacia, eficiencia y competitividad de la organización y la relación de esta última con su entorno y el ambiente externo en general.

Por lo tanto, para evaluar la contribución de la capacitación al logro de las metas organizacionales es necesario realizar el seguimiento y la evaluación de los cambios que se verifican a nivel individual y de puesto de trabajo, así como los cambios generados por el desarrollo de los proyectos de aprendizaje en equipo formulados.

Al final de cada capacitación se aplicará una encuesta de satisfacción la cual permitirá medir aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador métodos de formación, etc.

11 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores a trabajar dentro del Plan institucional de Capacitación son:

- ✓ Cumplimiento del PIC 2026 (capacitaciones realizadas/Capacitaciones planeadas) *100)

12 OBLIGATORIEDAD

Es de carácter obligatorio la asistencia de los funcionarios a las capacitaciones organizadas por la Corporación, de conformidad a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, Artículo 12.

PABLO ENRIQUE ROZO MORENO
PRESIDENTE H. CONCEJO MUNICIPAL DE TOCANCIPÁ

Elaboró: Esperanza Gómez Rubiano – Profesional Esp.
Revisó: Sergio Hernández - Contratista
Revisó: Luis Augusto Carrera Tinjacá – Secretario General
Aprobó: Pablo enrique Rozo Moreno - Presidente