CONCEJO MUNICIPAL DE SIBATÉ
"JUNTOS POR UNA CAUSA"

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CONCEJO MUNICIPAL DE SIBATÉ

CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ TORRES

PRESIDENTA

2026

INTRODUCCION

El Concejo Municipal de Sibaté ha venido llevando a cabo la implementación del Sistema de Gestión de Calidad y la aplicación de productos del Modelo Estándar de Control Interno. Para brindar la continuidad en el mejoramiento de la entidad, se hace necesaria la implementación y formulación de capacitaciones para los servidores, de manera que se pueda garantizar una buena prestación de los servicios públicos, la capacitación se encuentra orientada a satisfacer las necesidades que la Corporación tiene, permitiendo incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

En cumplimiento a la normatividad y la Ley, es preciso resaltar que la construcción del *Plan Institucional de Capacitación 2026 del Concejo Municipal de Sibaté* se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, permitiendo estructurar los programas de formación y capacitación desde una perspectiva integral y articulada al que hacer del servidor público, brindando la posibilidad de resolver los problemas que allí se puedan presentar.

A continuación, se presenta la propuesta de contenidos, dirigida a la Corporación de acuerdo con las necesidades de cada servidor, pero con un objetivo en común y es el de satisfacer las necesidades de la comunidad.

1. NORMATIVIDAD

El plan de formación y capacitación para los servidores públicos del Concejo Municipal de Sibaté encuentra su razón de ser en los siguientes postulados legales:

- ✓ *Ley 909 de 2004. Titulo VI de la capacitación y de la evaluación del desempeño, Capítulo I, "La capacitación de los empleados públicos", el objetivo de la capacitación está dirigido al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*

- ✓ *Que el parágrafo único del artículo 36 de la Ley 909, de Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.*

- ✓ *Que mediante el 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, en su Título I Sistema Nacional de Capacitación, Capítulo I, Articulo 3, Literales C y D sobres los planes institucionales establece que:*

c. *Planes Institucionales.* *Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.*

Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

d. Recursos*. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado.*

- ✓ *Que según lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Capítulo IV, Articulo 11, Literales del A al K, con respecto a la obligación de cada una de las entidades establece que estas deberán:*

a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;
b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;
c. Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;
d. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;
e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;
f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;
g. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;

h. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;
i. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.
j. Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.
k. Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere este Decreto - Ley e impartirlos a sus empleados, siguiendo a las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- ✓ *Que según lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Capítulo IV, Articulo 12, Literales del A al F, tiene con respecto a las obligaciones en relación con la capacitación:*

a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

- ✓ *Que según lo establece el Decreto 612 de 2018, en el Artículo 1, Adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamento del Sector de Función Pública, en los Artículos 2.2.22.3.14. se integran los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.*

- ✓ *Que el Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.9.1 determina que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifican necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.*

2. *OBJETIVOS*

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del recurso humano, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal

y organizacional, mediante la entrega de conocimientos, de manera que se posibilite el desarrollo profesional alcanzando el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, de acuerdo con el Articulo de la ley 909 de 2004 y el Artículo 66 del Decreto 1227 de 2005.

La normatividad vigente reorientó el objetivo de la capacitación, fortaleciéndola tanto individual como colectivamente, a fin de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales, dando a entender que la capacitación contribuye con el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y que tiene como enfoque predominante en la identificación de competencias, comportamentales y funcionales.

Se busca entonces la creación del Constructivismo, que es concebir la educación como un proceso permanente en donde el individuo descubre, elabora, reinventa, hace suyo el conocimiento y organiza las actividades a realizar en base a los problemas encontrados para darles una óptima solución.

Para lograr el Constructivismo se deben buscar el desarrollo de los siguientes objetivos:

a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;
c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del estado y de sus respectivas entidades;
d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

3. *ALCANCE*

El Concejo Municipal De Sibaté en aras de dar cumplimiento a lo establecido en su reglamento Interno, descrito en el Capítulo III, Articulo 11, Funciones, Delegación, Prohibiciones, Inhabilidades, Incompatibilidades del Concejo Municipal, implementa el Plan Anual de Capacitaciones, el cual está dirigido a los servidores públicos de la Corporación Concejo Municipal de Sibaté, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñar.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no serán beneficiarios de las actividades de capacitación, pero podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Para el diagnóstico de necesidades del Plan Institucional de Capacitaciones de la presente vigencia, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- Análisis de la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones de la vigencia 2025.

- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades de capacitación entregada a cada uno de los concejales y diligenciada para la vigencia 2026.



CONCEJO MUNICIPAL DE SIBATÉ "JUNTOS POR UNA CAUSA"

NUMERO	NOMBRE	TEMAS
1	GUILLERMO GOMEZ	PBOT
		MIPG
		LEY 136 Y LEY 1551
2	ARLEY GALINDO	PBOT
		PLAN DE DESARROLLO
		MECANISMOS DE FINANCIACION ESTATAL
		ACTUALIZACION CATASTRAL
		SECOP II
3	CRISTIAN PULIDO	DESARROLLO AMBIENTAL
		GESTION FINANCIERA Y PRESUPEUSTAL
		LEGISLACION Y GOBIERO LOCAL
		POLITICAS PUBLICAS
4	HAROLD FARIAS	PBOT
		GESTION FINANCIERA Y PRESUPEUSTAL
		LEY 136 Y LEY 1551
		FORMULACION DE PROYECTOS
5	ALIRIO BELLO	PLANEACION
		FUNCION PUBLICA
		CONTRATACION ESTATAL
		FORMULACION DE PROYECTOS
		PBOT
6	RODOLFO PIZA	LEY 136 Y LEY 1551
7	EMER ESPITIA	PBOT
		GESTION FINANCIERA Y PRESUPEUSTAL
8	JAIR VERA	GESTION FINANCIERA Y PRESUPEUSTAL
		FORMULACION DE PROYECTOS
		CONTRATACION ESTATAL
9	GABRIEL BEJARANO	CONTRATACION ESTATAL
		LEY 136 Y LEY 1551

5	PBOT
4	LEY 136 Y LEY 1551
4	GESTION FINANCIERA Y PRESUPUESTAL
3	CONTRATACION ESTATAL
3	FORMULACION DE PROYECTOS

CONCEJO MUNICIPAL DE SIBATÉ CUNDINAMARCA
7250121 | www.concejo-sibate-cundinamarca.gov.co
Calle 10 N° 8-01 Barrio Santa Isabel, Sibaté Cund. | concejo@sibate-cundinamarca.gov.co
Lunes a Viernes / 7:30Am a 12:30Pm - 1:30Pm A 5:00Pm | @concejomunicipaldesibate

Dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación los temas que tuvieron el mayor porcentaje fueron:

1. Plan de Desarrollo, Programas de Gobierno, Ley 136 de 1994 y Ley 1551 de 2012
2. PBOT, Catastro Multipropósito y Actualización Catastral
3. Formulación de Proyectos
4. Contratación Estatal, Ley 80 de 1993 y SECOP
5. Gestión Financiera y Presupuestal

Obteniendo como resultado el siguiente cronograma:

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
ACTIVIDAD	***RESPONSABLE***	***FECHA PROBABLE DE PROGRAMACION***
▪ Plan de Desarrollo, Programas de Gobierno, Ley 136 y Ley 1551 ▪ PBOT, Catastro Multipropósito y Actualización Catastral	Presidente	Abril - Mayo
▪ Formulación de Proyectos ▪ Contratación Estatal, Ley 80 de 1993 y SECOPII	Presidente	Julio
Gestión Financiera y Presupuestal	Presidente	Octubre

5. *FASE DE IMPLEMENTACION*

Para llevar a buen término el presente Plan Institucional de capacitación en el Concejo Municipal de Sibaté, se establecen las siguientes fases de implementación:

a. Sensibilización
b. Formulación del Plan Institucional de Capacitaciones
c. Consolidación del diagnóstico de necesidades
d. Programación del Plan Institucional de Capacitaciones
e. Ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones

6. *EVALUACION Y SEGUIMIENTO*

Al Plan Institucional de Capacitaciones se le realizara un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

. Control de Asistencia
. Retroalimentación en todos los niveles con respecto a los temas tratados a lo largo de la formación
. Aplicabilidad de las herramientas brindada en cada

actividad, tanto a nivel personal como en la aplicación hacia el Concejo Municipal.

Programar el Plan Institucional de Capacitaciones con base en los Proyectos de Aprendizaje:

Con el cronograma de actividades ya establecido, se planificarán los recursos y estrategias más apropiados para lograr su realización.
Para hacer una correcta planeación se debe ver la relación existente entre el nivel de incidencia que tiene la capacitación propuesta y el logro de los objetivos institucionales, de igual manera, se deben prever los posibles cambios que se generen al implementarse los conocimientos adquiridos.

Para llevar a cabo las capacitaciones se debe elaborar un presupuesto y prever todos los recursos disponibles para la realización de estas de modo que se hace necesario estudiar los costos de los eventos.

1. ***Publicación del cronograma:*** En esta fase según la programación se realizará un cronograma final con los proyectos de aprendizaje aprobados el cual será de conocimiento público a fin de que se tengan en cuenta las fechas en las cuales se dictaran las capacitaciones.

2. ***Ejecución:*** Es la puesta en marcha del Plan donde se deberá contratar la capacitación externa para que se cumpla con el enfoque requerido para el desarrollo de competencias laborales.

Antes de contratar se deberán identificar aquellas instituciones de enseñanza que cumplan con los criterios necesarios para llevar a buen término las capacitaciones requeridas, al igual que se proporcionara y garantizara que los capacitadores tengan la formación y la calificación técnica adecuada, según el enfoque de sus competencias.

Se organizará y proporcionaran los recursos materiales indispensables para la realización de los proyectos de aprendizaje.

Se realizará evaluación y el seguimiento del Plan, analizando el orden, la coordinación y el control de la acción de aprendizaje al igual que la multiplicación de la información.

7. RECURSOS

Humanos: A través de la presidencia de la corporación, la mesa directiva y la Analista Administrativa de la Corporación Concejo Municipal, se llevará a cabo el diseño, elaboración, e implementación del Plan anual de Capacitación, además, de la organización, coordinación, seguimiento y evaluación de las capacitaciones.

Para desarrollar las actividades de capacitación se ejecuta un proceso de contratación enmarcado dentro de lo exigido por la ley, buscando siempre personas e instituciones idóneas y altamente calificadas.

Físicos: Para la ejecución del presente P*lan* I*nstitucional de* C*apacitaciones*, se cuenta las instalaciones de la Corporación y las correspondientes ayudas, a través de medios audio-visuales.



CLAUDIA MILENA GONZÁLEZ TORRES
Presidenta.