

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN
N - PIC**



CONCEJO

MUNICIPAL DE PASTO

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

BERNO ISMAEL HERNAN LOPEZ CABRERA
Presidente

MAURICIO TORREZ SILVA
Primer Vicepresidente

ALVARO JOSE GOMEZJURADO
Segundo Vicepresidente

AYDE ELIANA CORAL
Secretaria General (E)

Enero 31 de 2026

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

1. PRESENTACIÓN

Es importante destacar la dinámica constante de un entorno que exige cada vez más servidores públicos polivalentes, que cuenten con las competencias laborales para el desarrollo de sus actividades y vayan más allá de hacer las cosas bien, que cuenten con habilidades que aporten en la construcción de ambientes laborales sanos, articulados con una cultura organizacional deseada y unos valores integrales, que como resultado, generen confianza del ciudadano y modernización del estado para el beneficio de toda la sociedad.

El talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El Plan Institucional de Capacitación del Concejo Municipal año 2024, se fundamenta en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las disposiciones de la Escuela de Administración Pública – ESAP, y las necesidades de capacitación que se identifican en la entidad y por los funcionarios a nivel individual.

El Concejo Municipal se compone de un grupo de servidores públicos entre los que convergen aquellos que tienen la calidad de empleados públicos como lo es la Secretario General y aquellos que tienen la calidad de miembros de Corporaciones Públicas como lo son los Honorables Concejales.

Este Plan, va dirigido a todos los integrantes del Concejo Municipal, teniendo en cuenta que, por interpretación jurisprudencial y mandato legal, la capacitación es un derecho de todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación que tengan con el Estado.

Por solicitud del Ministro del Interior, fue elevada una consulta al Consejo de Estado sobre el tema de capacitación a Concejales, a la cual la Sala de Consulta y Servicios Civil con fecha once (11) de octubre de mil novecientos noventa y seis (1996) dio una primera respuesta¹ así:

- *"Se concluye que, según lo establece el artículo 123 de la Constitución, los concejales tienen la calidad de servidores públicos miembros de una corporación pública, sin que por ello adquieran la investidura de empleados o funcionarios públicos o trabajadores oficiales; se trata de servidores públicos que ejercen una*

¹ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, CP. Roberto Suarez Franco, Rad. No. 908 de fecha once (11) de octubre de mil novecientos noventa y seis (1996).

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

función pública de índole administrativa, siendo el régimen que los gobierna de naturaleza especial, diferente al de los demás servidores públicos del Estado."

- *"La capacitación está prevista por el inciso segundo del artículo 184 de la ley 136 de 1994 según el cual "los municipios adelantarán programas que aseguren a sus servidores la capacitación necesaria para cumplir a cabalidad las nuevas responsabilidades de la entidad territorial. Como se vio, los concejales son servidores públicos municipales motivo por el cual están cobijados con los beneficios de la capacitación que ofrezca el municipio directamente a sus empleados y trabajadores o mediante la contratación de entidades idóneas que adelanten actividades de esta naturaleza."*

Como resultado de la respuesta dada por el Consejo de Estado a la consulta efectuada por el Ministerio del Interior, esa cartera consideró que hacía falta claridad del concepto, por cuanto si bien es cierto los concejales tienen derecho a capacitación, pero no derecho al reconocimiento de viáticos, surgen dudas relacionadas con la forma como puede hacerse efectivo este derecho y la viabilidad de utilizar recursos públicos para ese fin. Así entonces fue expedido por el Alto Tribunal el Concepto de Aclaración² No. 908A de fecha veintiséis (26) de marzo de mil novecientos noventa y siete (1997) con las siguientes conclusiones:

- *"Es necesario en primer lugar destacar frente al texto de la norma citada³ que los "miembros de corporación pública" gozan de los mismos beneficios en materia de capacitación que el resto de servidores, o sea los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Para hacer efectivo tal derecho, la ley debe facilitar los medios idóneos; en este caso no bastaría autorizar la capacitación si no existen de otro lado los medios materiales para alcanzarla."*
- *"Por consiguiente, es procedente incluir un rubro de gastos para los concejales dentro de la partida de inversión del Concejo, por cuanto la ley 136 de 1994 autoriza su reconocimiento, con el específico propósito de hacer efectivo el derecho a la capacitación."*
- *"Desde luego debe entenderse que los gastos previstos para la inscripción o el desplazamiento y permanencia que incluya el alojamiento y la manutención de los concejales beneficiados con la capacitación en lugar distinto de la sede del respectivo municipio, deben limitarse a los estrictamente necesarios para su cubrimiento y en consecuencia no constituyen el reconocimiento de viáticos sino la inclusión en el presupuesto de las partidas que permitan darle cumplimiento a la norma legal que autoriza los programas de capacitación a los servidores sin*

² Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, CP. Luis Camilo Osorio Isaza, Rad. No. 908A de fecha veintiséis (26) de marzo de mil novecientos noventa y siete (1997).

³ Se refiere la Sala al artículo 184 de la Ley 136 de 1994.

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

excepción, entre los cuales se encuentran los concejales, como lo ha reiterado la Sala en varias oportunidades (consulta 802 del 22 de mayo de 1996)."

- *"Los gastos para realizar la capacitación deben estar plenamente justificados y limitados a los montos estrictamente necesarios a los aspectos indicados: transporte, manutención y alojamiento."*

En relación con el Derecho a la Capacitación, la Corte Constitucional en sentencia C-1163 del 2000 manifestó que *"en esa perspectiva, la capacitación implica el desarrollo de un principio de rango constitucional, que se erige como un derecho del cual son titulares todos los trabajadores y en la administración pública todos sus servidores."*⁴

El Secretario General y los Concejales y Concejales del Concejo Municipal son servidores públicos, el primero en calidad de empleado público de periodo fijo y los segundos en calidad de miembros de Corporación Pública, razón por la cual, tienen derecho a los programas de capacitación y bienestar social que adelanta el Concejo Municipal.

Es deber del Concejo Municipal ofrecerles facilidades a sus servidores públicos para acceder a jornadas de capacitación y bienestar social para garantizarle sus derechos y actualizar sus conocimientos en el área en el que desempeña sus funciones.

2. MARCO CONCEPTUAL


En la actualidad la administración pública está demandando cambios estructurales y procesos de reforma que promuevan y fortalezcan la eficiencia en la gestión pública, pues esta requiere adaptarse a las nuevas dinámicas y necesidades sociales y proyectarse a lo que en adelante será el proceso de modernización, innovación pública y el diseño de servicios centrado en los ciudadanos.

La Capacitación en la administración pública es una herramienta que permite mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines y las metas, el cumplimiento de la misión, visión como políticas institucionales y planes estratégicos, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

La Ley 909 de 2004 señala que "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada 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".

Veamos algunos conceptos:

⁴ Corte Constitucional, MP. Fabio Morón Díaz, Ref. Exp. D-2865 de fecha septiembre seis (6) del año dos mil (2000). Sentencia C-1163/00

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

Formación: Es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son programas a mediano y a largo plazo.

Capacitación: La capacitación es una actividad sistemática, planificada permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar el Talento Humano al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los empleados en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Desarrollo: El desarrollo por otro lado se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar.

Competencia: Es un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y otros atributos, los que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior.

Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en alguno de los asuntos que hacen parte de sus objetivos.

Educación No Formal: (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano) La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales (ley 115/1994).

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

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

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y 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.

Plan Institucional de Capacitación - PIC: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Programas de aprendizaje: Procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030). Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado – Decreto - Ley 1567 del 5 de agosto de 1998.

3. MARCO NORMATIVO

El marco normativo pretende ser un referente o apoyo para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, estableciendo algunos límites y elementos para tener en cuenta:

- **La Constitución Política de Colombia**, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 53 "La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

- **Ley 489 de 1998** determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Fue con la expedición del **Decreto Ley 1567 de 1998** que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:
 1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
 2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
 3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
 4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
 5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.
- **Ley 1952 de 2019**, en sus artículos 37 y 38 los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de 2004**: “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”. Especialmente los siguientes artículos:

Artículo 15: Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

Artículo 36: Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada 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. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.


- **La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998:** Especialmente los artículos:

Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantarse por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-Ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

- **La Ley 1064 de Julio 26 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: Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- **Bases Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022.** Atendiendo los pilares y estrategias propuestas

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

- **El Decreto 4665 de 2007**: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **La Carta Iberoamericana de Calidad de la Gestión Pública**. CLAD. El Salvador, 2008.
- **El Decreto 1083 de 2015**: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **La Ley 1753 de 2015**. Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un Nuevo País".
- **El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030**: expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.
- **El Decreto 648 de 2017**: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Circular Externa 100-010 de 2014** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **El Decreto Ley 894 de 2017**: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Ley 1960 de 2019**: "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. *Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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"*
- **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano**, abril de 2018. Función Pública
- **Resolución No. 0667 de 2018**. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores de la capacitación que imparte el Concejo a sus servidores públicos están basados en los estipulados en el Decreto 1567 de 1998:

- 1. Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- 2. Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- 3. Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- 4. Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados;
- 5. Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- 6. Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- 7. Profesionalización del servicio Público.** 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.

5. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

- Naturaleza de la Entidad:

El Concejo es una corporación político-administrativa del orden territorial, cuyos miembros se eligen por votación popular para representar el interés colectivo en función del bienestar político, económico y social del municipio. Trabaja por la preservación y defensa del patrimonio ecológico y cultural del municipio, reglamenta los usos del suelo, determina la estructura orgánica de la administración municipal, aprueba los tributos municipales y el presupuesto de rentas y gastos, autoriza al alcalde a celebrar contratos, aprueba los planes y programas de desarrollo económico, social y de obras públicas y es responsable de elegir al Personero y Secretario General.

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

- **Visión del Concejo Municipal**

En el año 2025, seremos la mejor Corporación Administrativa Pública convirtiéndonos en la más eficiente y eficaz entidad, orgullo de Pasto, que con espíritu emprendedor, credibilidad, justicia social y un excelente recurso humano, creará una sociedad cosmopolita, educada, pacífica, que conserve y promueva sus tradiciones, costumbres y su cultura como una ciudad acogedora y productiva comprometida con el desarrollo integral del Municipio de Pasto y de Colombia".

- **Misión del Concejo Municipal**

El Concejo Municipal de Pasto, tendrá como misión ejercer en representación de los ciudadanos, la vigilancia y control político a la gestión de la Administración Central, ejerciendo a la vez sus atribuciones normativas en beneficio de los intereses generales de la comunidad.

6. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- **Objetivo Estratégico**

Impulsar el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, entrenamiento y actualización, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo así la movilidad laboral y una cultura centrada en la innovación, la transparencia y en el usuario.

- **Objetivos Específicos**

1. Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
2. Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, y el compromiso individual.
3. Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.
4. Implementar los lineamientos impartidos por la función pública, el plan nacional de desarrollo, y las demás disposiciones legales para la construcción del PIC.

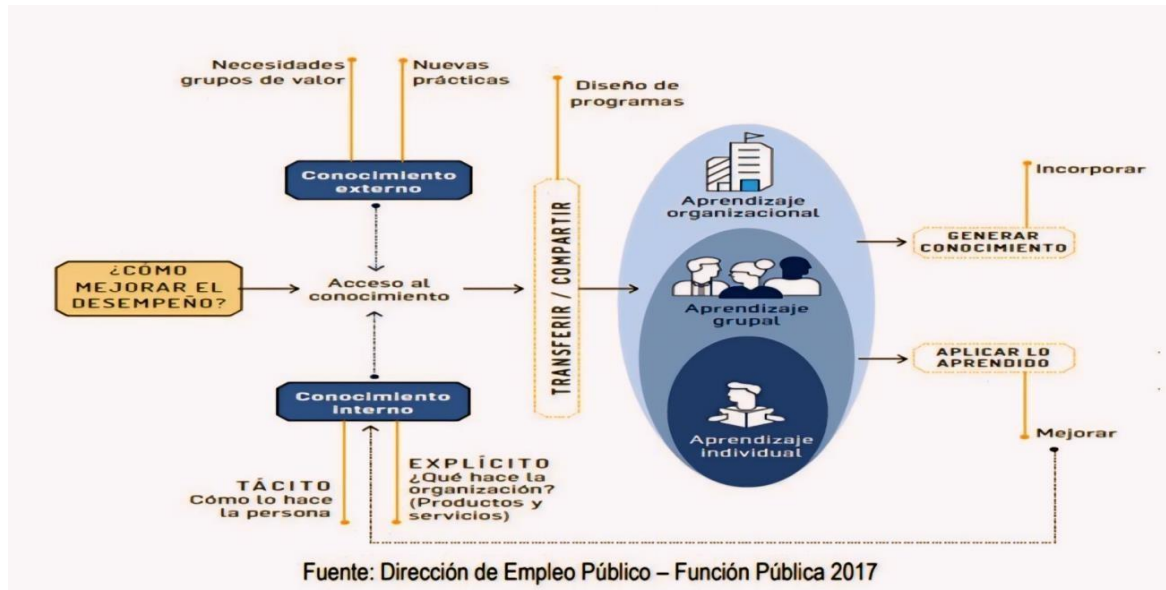
Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

- Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.

7. METODOLOGÍA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El lineamiento metodológico sobre el cual se construirá el Plan Institucional de Capacitación del Concejo es el enunciado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública y lo dispuesto en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017).

El PNFC 2020-2030 establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, el cual se presenta a continuación:



El esquema representa la dinámica de aprendizaje organizacional que se da tanto en entidades públicas como privadas, pues cada parte del esquema surge a partir de la capacidad individual del servidor público, un proceso tácito, y que busca convertirse en un conocimiento explícito a través de la transferencia de conocimiento y de la creación de un sistema de gestión del conocimiento.

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

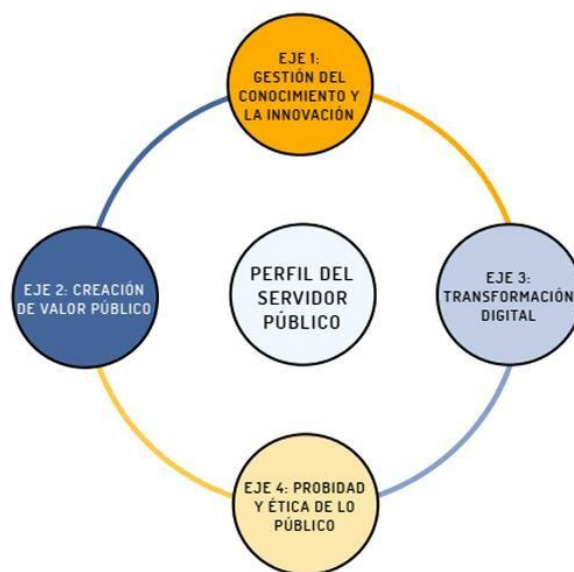
Como resultado de este esquema los productos y servicios que se generan en el sector público son creados a partir del trabajo colectivo y por ello es necesario como primer paso priorizar, potenciar, desarrollar e identificar las necesidades de la organización de acuerdo con su misión.

La capacitación y formación debe ser considerada como un pilar estratégico en la gestión del talento humano y en el desarrollo y crecimiento organizacional y no como una responsabilidad normativa que se debe asumir.

El aprendizaje organizacional parte del aprendizaje individual y para ello hay que adelantar un proceso de detección de necesidades de formación en la entidad y contar una selección actualizada de competencias laborales para el futuro.

Es necesario también un cierre de brechas entre las habilidades, conocimientos y actitudes del servidor, y aquellas que requiera específicamente para su cargo y buscar de manera activa que el aprendizaje se salga del modelo tradicional de enseñanza y que pueda tenerse un método mucho más dinámico y basado en la experiencia, fomentando la motivación, la participación, la investigación y la aplicación de nuevos conocimientos.

Con el fin de promover las competencias para el futuro la función pública en su PNFC, planteo 4 ejes estratégicos para la formulación del Plan Institucional de capacitación, los cuales se presentan a continuación:

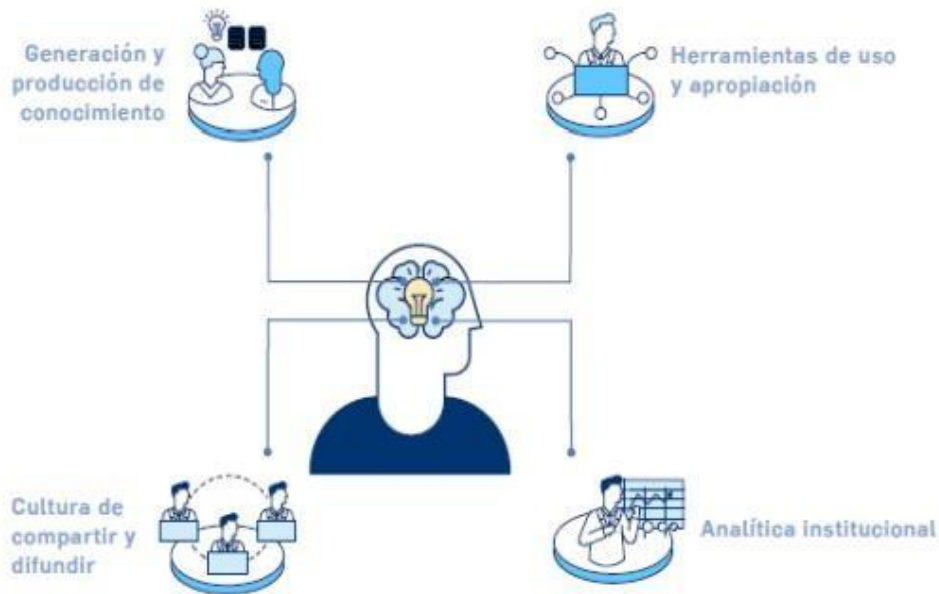


Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

EJE 1. Gestión del conocimiento y la innovación:

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Eje 2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Eje 3. Transformación digital:

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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

Eje 4. Probidad y ética 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 (2008) 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 (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Función Pública, 2020) Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Y es sobre estos cuatro ejes que se deben priorizar las temáticas y enfocarlas a los diferentes perfiles de los servidores públicos del Concejo.

(Nota. Los elementos conceptuales e imágenes fueron tomadas de la Guía publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación en todas las entidades del Estado.)

8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El presente documento pretende plasmar las actividades de formación y capacitación que desarrollarán durante el año, comenzando por describir el proceso de inducción hasta el desarrollo del componente de capacitación.

1. Inducción

El programa de inducción del Concejo Municipal tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia como valores primordiales e instruirlo en lo relacionado con las funciones y el funcionamiento del Concejo, historia de la entidad y objetivos de las diferentes áreas.

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

Para realizar este proceso, la Presidencia del Concejo directamente o a través de los Vicepresidentes, ofrecerá una charla de inducción al nuevo servidor público en el cual le dé a conocer el reglamento interno de la Corporación, el Plan de Acción, Plan Anticorrupción, Plan de Atención al usuario, se le explicará la naturaleza del Concejo y la misión y visión que tiene ante el Estado y la sociedad. Así mismo, se le comunicará todo lo relacionado a los derechos salariales y prestacionales, jornada laboral, mecanismos de control interno, jerarquía y demás aspectos que permitan al nuevo servidor adquirir un conocimiento básico sobre la entidad, su estructura organizacional y forma en que cumple sus funciones.

2. Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten.

A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada año, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad.

Estará a cargo del Presidente del Concejo Municipal quien podrá contratar con personas naturales o jurídicas los procesos de enseñanza-aprendizaje para la reinducción de los servidores públicos de la Corporación.

3. Capacitación y Formación

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos del Concejo Municipal a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el desempeño del cargo.

Los capacitadores podrán ser:

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

Capacitadores Internos: En este grupo se integrará con servidores públicos del Concejo Municipal, seleccionados teniendo en cuenta: El perfil académico, la experiencia en el tema, las aptitudes pedagógicas y el desempeño laboral.

Capacitadores Externos: Este grupo se integrará con los servidores públicos de otras instituciones y con particulares de reconocida idoneidad, con los cuales el Concejo Municipal podrá celebrar contratos o convenios para la prestación de sus servicios y se regirán de acuerdo con las normas contractuales vigentes.

El programa de capacitación y formación busca la adquisición y actualización de los conocimientos requeridos para la ejecución del proceso asignado al área de gestión y de los procedimientos individuales de los servidores públicos adscritos a la misma. Las anteriores modalidades de capacitación podrán desarrollarse a través de:

- Capacitación basada en cursos, seminarios, simposios, foros, conferencias, congresos y talleres de aplicación práctica, virtuales o presenciales.
- Capacitación basada en experiencias, como asesorías, entrenamiento en el puesto de trabajo, rotación de puestos y proyectos especiales que emprenda el Concejo Municipal.
- Capacitación basada en pasantías, visitas institucionales que permitan intercambiar experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos.
- Diplomados.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los servidores públicos del Concejo Municipal

Así mismo se diseñará una ruta de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito.

4. Áreas de la capacitación:

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

Para efectos de organizar la capacitación, el diagnóstico de las necesidades y los planes y programas de la Entidad, se organizarán teniendo en cuenta dos Áreas funcionales:

a. Área Misional o Técnica: constituida por los programas que afianzan y desarrollan los conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas, directamente relacionados con la razón de ser del Concejo y que permiten el logro de sus objetivos.

b. Área de Gestión o Administrativa: conformada por los programas dirigidos a desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas de orden administrativo, que abarcan desde lo gerencial hasta lo operativo y que son comunes a todas las instituciones públicas.

c. Área de Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Sus objetivos con respecto al empleado son:

- Iniciar su integración valores, compromisos y políticas éticas del Concejo Municipal fortaleciendo en especial su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado y en especial del Concejo Municipal en general.
- Instruirlo acerca de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales y del Plan Estratégico Corporativo.
- Instruirlo acerca de las funciones de su cargo, así como de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia con la Corporación.

d. Área de Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en alguno de los asuntos que hacen parte de sus objetivos. Sus objetivos con respecto al empleado son:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y en especial del Concejo Municipal, así como de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión, visión y objetivos institucionales.
- Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de principios éticos y valores institucionales del Concejo Municipal.
- Fortalecer el sentido de pertenencia
- Poner en conocimiento las normas y decisiones sobre la prevención y extinción de las prácticas corruptas.

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

e. Área Específica: Esta dirigida a la adquisición y actualización de los conocimientos requeridos para la ejecución del proceso (s) asignado (s) a un área de gestión como la secretaría general o las comisiones permanentes, a los procedimientos individuales de los servidores públicos adscritos al área o dirección.

9. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para establecer las necesidades de capacitación en el Concejo Municipal se acudió al análisis de las funciones asignadas a cada servidor público frente a los temas o materias que permiten su desarrollo. Preliminarmente, se han identificado por parte de la Mesa Directiva unas necesidades de capacitación que serán complementadas una vez se logre la implementación de una encuesta a todos los servidores de la entidad.

Las necesidades identificadas en temas o materias de capacitación son:

- Uso del SECOP II
- Nuevo código disciplinario
- Uso de las TIC's
- Gestión documental
- Estatuto de Oposición
- Contratación Pública
- Controles a la Administración
- Presupuesto Público
- Plan de Ordenamiento Territorial
- Plan de Desarrollo Municipal
- Políticas Públicas y Plan de Desarrollo
- Vigencias Futuras
- Funcionamiento Interno Administrativo
- Ofimática
- Sistema Tributario Municipal
- Gestión de Procesos y mejora continua
- Atención al usuario y prestación de servicio
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Técnicas de expresión oral
- Ley de garantías electoral

El diagnóstico realizado demuestra que el Concejo Municipal tiene servidores públicos que poseen un nivel básico del conocimiento debido a que no se exige para el ingreso al cargo ningún tipo de conocimiento o experiencia. En el caso de los Concejales, algunos cuentan con preparación profesional, tecnológica o técnica y otros sólo con bachillerado.

Sumado a lo anterior, se requiere una amplia capacitación y participación del Secretario del Concejo Municipal en todas las jornadas de capacitación que se adelanten,

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

teniendo en cuenta que la funcionaria que ocupa el cargo, pese a ser del nivel asistencial, cumple multiplicidad de funciones.

10. TEMAS DE CAPACITACIÓN PROPUESTOS PARA EL 2024

De conformidad con el diagnóstico, para el año 2024 se buscarán desarrollar los siguientes temas de capacitación:

No.	Tema	Cantidad	Fecha
01	Funcionamiento Interno	1	Febrero – Marzo
02	Plan de Ordenamiento Territorial	1	Marzo – Abril
03	Controles a la Administración	1	Febrero – Marzo
04	Liderazgo y trabajo en equipo	1	Febrero – Marzo
05	Ley de garantías y proceso electoral	1	Abril – Mayo
06	Salud y Seguridad en el Trabajo	1	Febrero - Diciembre
07	Herramientas de las TIC's – SECOP	1	Febrero – Marzo
08	Contratación Pública	1	Abril – Mayo
09	Ofimática y uso de computadores	1	Julio – Agosto
10	Nuevo Código Disciplinario	1	Julio – Agosto
11	Régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés	1	Mayo – Junio
12	Ética y transparencia en la gestión pública	1	Septiembre - Octubre
13	Plan de Desarrollo Municipal	1	Marzo - Abril


El Presidente del Concejo Municipal podrá autorizar a los servidores públicos del Concejo la participación gratuita o a costo en seminarios y cursos de capacitación que involucren temas afines a los descritos anteriormente y que sean organizados por entidades idóneas y con experiencia en las materias a desarrollar.

11. APOYO INSTITUCIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL CONCEJO

El Concejo podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades para el óptimo desarrollo de los temas de capacitación:

- Escuela Superior de Administración Pública. - ESAP
- MINTIC
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Defensoría del Pueblo
- Colombia Compra Eficiente – CCE
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
- Agencia Nacional para la Defensa Jurídica del Estado
- DIAN
- Procuraduría
- Ministerio del Interior
- Organización Internacional del Trabajo – OIT
- Organización de Líderes Territoriales – OLTED
- Confederación Nacional de Concejos y Concejales – CONFENACOL
- Federación Nacional de Concejos – FENACON
- Alcaldía Municipal
- Personería Municipal
- Corporación Autónoma Regional
- Entre otras que puedan cooperar.

Para el desarrollo del presente Plan Institucional de Capacitación el Concejo podrá suscribir convenios o contratos con entidades del sector público o privado de reconocida idoneidad y experiencia cumpliendo las normas contractuales y teniendo en cuenta la capacidad presupuestal de la Corporación.

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL

Esta fase permite observar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, 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.

Este seguimiento se realizará mensualmente y permitirá realizar los ajustes necesarios, optimizando los recursos existentes y el tiempo de ejecución. Para la evaluación del PIC la Presidencia del Concejo cuenta con tres indicadores que serán medidos de manera semestral para mejorar la gestión a nivel interno, los cuales presentamos a continuación:

Nombre del Indicador	Formula	Frecuencia
Eficacia (cobertura) del Plan Institucional de Capacitación	Número de funcionarios capacitados/ número de funcionarios vinculados	Semestral
Porcentaje de ejecución (cumplimiento)	Número de capacitaciones ejecutadas/ Número de capacitaciones programadas X 100	Semestral
Nivel de satisfacción del plan de Capacitación	Escala de 1 a 5, siendo 5 el mayor grado de satisfacción	Semestral

Los beneficiarios del Plan de Capacitación del Concejo tendrán el deber de:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionada y rendir los informes correspondientes o presentar las certificaciones a que haya lugar.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en el programa de capacitación y bienestar laboral.

Código: APGSGSGEPL-01	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	 CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 31/01/2024		
Versión: 1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	

El presente Plan fue elaborado por la Mesa Directiva del Concejo Municipal y la Secretaría General, autorizado y publicado a los treinta y un (31) días del mes de enero de 2026.

BERNO ISMAEL HERNAN LPEZ CABRERA
Presidente

MAURICIO TORREZ SILVA
I Vicepresidente

ALVARO JOSE GOMEZJURADO
II Vicepresidente

Control de Cambios

FECHA	VERSIÓN ANTERIOR	VERSIÓN ACTUAL	MOTIVO DE CAMBIO