



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2026



ALCALDÍA DE SANTA MARTA
Distrito Turístico, Cultural e Histórico



Tabla de contenido

1. PRESENTACION 4

2. MARCO NORMATIVO.....5

2.1. Marco Constitucional y Legal de la Capacitación Pública 5

2.2. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030..... 11

3. MARCO CONCEPTUAL..... 12

3.1. Capacitación 12

3.2. Formación 13

3.3. Competencias Laborales 13

3.4. Cultura Organizacional 13

3.5. Enfoque por Competencias Laborales (Funcionales y Comportamentales) ..14

3.6. Enfoques Pedagógicos y Valoración del Aprendizaje 14

4. ENFOQUE ESTRATÉGICO DEL PIC 2026 15

4.1. Alineación con el Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 “Santa Marta 500+”
15

4.2. Alineación con MIPG – Dimensión Talento Humano 16

4.3. Alineación con el PNFC 2023–2030 16

4.4. Alineación con Políticas Transversales 17

5. OBJETIVOS DEL PLAN 18

5.1. Objetivo General..... 18

5.2. Objetivos Específicos..... 18

6. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA CAPACITACIÓN..... 19

6.1. Legalidad 19

6.2. Pertinencia..... 19

6.3. Enfoque Por Resultados Y Valor Público..... 19

6.4. Igualdad de Acceso..... 20

6.5. Eficiencia del Gasto Público. 20

6.6. Evaluabilidad y Mejora Gradual..... 20

6.7. Integralidad. 20

6.8. Complementariedad..... 20

6.9. Participación..... 21

6.10. Continuidad..... 21

6.11. Énfasis en la Práctica..... 21

7. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 21

7.1. Fuentes de Información Utilizadas..... 21





7.2.	Criterios de Priorización de Necesidades.....	22
7.3.	Metodología de Clasificación Temática.....	22
7.4.	Metodología de Formulación de Capacitación.....	23
8.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	23
8.1.	Brechas de Competencias y Barreras de Participación Identificadas.....	23
8.2.	Resultados Consolidados de Necesidades de Capacitación Identificadas Mediante Encuesta.....	27
8.3.	Análisis por Competencias Laborales.....	35
8.4.	Análisis por Ejes Temáticos Estratégicos.....	38
8.5.	Identificación de Necesidades por Ejes del PNFC (Temáticos Nacionales)....	49
9.	PROGRAMA DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL.....	55
9.1.	Programa de Inducción	56
9.2.	Programa De Reinducción.....	56
9.3.	Programa Anual de Capacitación.....	57
10.	PLAN OPERATIVO DE CAPACITACIÓN 2026	58
10.1.	Matriz general de actividades:	58
11.	RESPONSABLES	61
12.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:.....	61
12.1	Instrumentos de seguimiento:.....	61
12.2	Indicadores del Plan Institucional de Capacitación:	61
13.	ESTRATEGIA DE SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN	62
14.	REFERENCIAS.....	63

Tabla 1.....	5
Tabla 2.....	29
Tabla 3.....	35
Tabla 4.....	39

Ilustración 1.....	24
Ilustración 2.....	25
Ilustración 3.....	26
Ilustración 4.....	28
Ilustración 5.....	28
Ilustración 6.....	29
Ilustración 7.....	30
Ilustración 8.....	30
Ilustración 9.....	31
Ilustración 10.....	32





Ilustración 11	33
Ilustración 12	34
Ilustración 13	35
Ilustración 14	36
Ilustración 15	37
Ilustración 16	39
Ilustración 17	41
Ilustración 18	43
Ilustración 19	46
Ilustración 20	47
Ilustración 21	48
Ilustración 22	50
Ilustración 23	51
Ilustración 24	52
Ilustración 25	53
Ilustración 26	54
Ilustración 27	55





1. PRESENTACION

La Alcaldía Distrital de Santa Marta presenta el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 como instrumento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, orientado al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos distritales, en concordancia con la Guía para la formulación del PIC (ESAP-DAFP, 2023) y el marco normativo vigente del empleo público.

El Plan articula los procesos de formación y desarrollo de competencias con las prioridades del Plan de Desarrollo Distrital “Santa Marta 500+” 2024-2027, Eje Estratégico 5 – Gobierno Abierto y Participativo, con el fin de fortalecer la capacidad institucional, mejorar la gestión pública y optimizar la prestación de los servicios a cargo del Distrito.

El PIC 2026 se concibe como un instrumento para el mejoramiento del desempeño institucional, mediante la consolidación de competencias técnicas, funcionales y comportamentales requeridas para la planeación, ejecución y evaluación de políticas públicas, así como para el ejercicio eficiente, ético y transparente de la función administrativa.

La formulación del Plan se fundamenta en el diagnóstico de necesidades de capacitación, elaborado a partir de encuestas institucionales, análisis de brechas de competencias, recomendaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en su dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Este proceso permitió identificar áreas prioritarias de fortalecimiento con impacto directo en la calidad de los procesos administrativos, la oportunidad en la prestación del servicio y el desempeño institucional.

En consecuencia, la capacitación se define como un componente estructural del desarrollo organizacional y de la generación de valor público, en cuanto fortalece la capacidad operativa y técnica de la administración distrital para el cumplimiento de sus fines constitucionales y legales.

El Plan prioriza acciones formativas en competencias digitales, gestión y análisis de datos, formulación y evaluación de políticas públicas, contratación estatal, control





interno, participación ciudadana, enfoque diferencial, derechos humanos y servicio al ciudadano, como ejes transversales para la modernización administrativa y el mejoramiento continuo del servicio público.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta se formula, adopta y ejecuta conforme al ordenamiento constitucional y legal vigente, a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

Este marco garantiza la validez jurídica del Plan, su articulación con la gestión institucional y la orientación de las acciones de capacitación al fortalecimiento de competencias laborales y al mejoramiento del desempeño institucional.

2.1. Marco Constitucional y Legal de la Capacitación Pública

La capacitación de los servidores públicos tiene rango constitucional y se configura como un derecho laboral fundamental y un deber correlativo del Estado. Entre las principales disposiciones se destacan:

Tabla 1

Marco constitucional y legal

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	Artículo 53 establece como principios mínimos fundamentales: “(...) la capacitación, el adiestramiento...” Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”





Ley 909 de 2004	Artículo 15. "LAS UNIDADES DE PERSONAL DE LAS ENTIDADES (...) a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; (...)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..." Artículo 36. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN. "1. (...) 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. 2. (...) formularán los planes y programas de capacitación..."
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".
Ley 1952 de 2019	"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.". Artículo 37. "Derechos. (...)de todo servidor público: (...) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". Artículo 38. "...Son deberes de todo servidor público: (...) 42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función".
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". "Artículo 3. El literal g) del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, (...)podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad (...) si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa". Artículo 4. (...)garantizar la capacitación permanente de los servidores públicos..."





Ley 2559 de 2025	Artículo 17. “Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie(...)”.
Decreto Ley 1227 de 2005	Artículo 65. “Los planes de capacitación de las entidades públicas 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”.
Decreto Ley 1567 de 1998	Artículo 2. “Sistema de Capacitación...conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”. Artículo 3. “Componentes del Sistema. (...) 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”.





Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Artículo 2.2.4.6.8. “Obligaciones de los empleadores. (...): 9. Participación de los Trabajadores: (...) El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas; Artículo 2.2.4.6.11. “Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, (...) con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales”.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Artículo 2.2.9.1 “Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas 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”. Artículo 2.2.9.2 “Finalidad. 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 2.2.9.3 “Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas”.





	“Artículo 2.2.9.4 “Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), 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”. Artículo 2.2.9.5 “Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP”. Artículo 2.2.9.6 “Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias”.
Decreto 1499 de 2017	“Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” Artículo 2.2.22.1.1 “Sistema de Gestión. (...) conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados (...)”
Decreto 4904 de 2009	“Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 4661 de 2007	Artículo 1º. “(...) Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos”.





Decreto 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". Artículo 1. "Modificar el literal g) del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998: (...) g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa". Artículo 2. "Programas de Formación y Capacitación. La Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ejecutará anualmente programas de formación y capacitación dirigidos a fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes y destrezas que requieran los servidores públicos de los municipios en los cuales se pondrán en marcha los planes y programas para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz".
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	Instrumento técnico a través del cual se actualizan los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación señalado en el literal b) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998
Circular Externa DAFP No. 100- 010 - 2014	"Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos" "Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el





	trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo".
Lineamientos para formulación PIC	MIPG: Modelo integrado de Planeación y Gestión. Dimensión de talento humano. GETH: Guía de gestión estratégica de talento humano. Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación-PIC. DAFP - ESAP 2023-2030.

Fuente: Elaboración propia.

2.2. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 (PNFC)¹, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) con apoyo de la ESAP, establece los lineamientos estratégicos para el desarrollo de competencias en el empleo público.

Este instrumento define los principios, objetivos, enfoques pedagógicos y ejes temáticos que deben orientar la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, en el marco de la gestión por competencias y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Los ejes temáticos del plan según lineamientos de plan nacional de formación y capacitación:

- 1. Paz total, memoria y derechos humanos
- 2. Territorio, vida y ambiente
- 3. Mujeres, inclusión y diversidad
- 4. Transformación digital y cibercultura
- 5. Probidad, ética e identidad de lo público
- 6. Habilidades y competencias

¹ <https://www.serviciocivil.gov.co/node/52873>





3. MARCO CONCEPTUAL

El presente capítulo define los conceptos técnicos que orientan la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, conforme al marco normativo vigente, a los lineamientos del DAFP y la ESAP, al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

Este marco conceptual garantiza coherencia metodológica y uniformidad de criterios para la implementación de las acciones de capacitación como instrumento de fortalecimiento institucional y mejoramiento del desempeño administrativo.

3.1. Capacitación

La capacitación en el sector público se entiende como el conjunto organizado de procesos sistemáticos, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, orientados a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

En el ámbito del Sistema Nacional de Capacitación, la formación constituye un instrumento de apoyo a la gestión institucional, en cuanto contribuye al mejoramiento de la eficiencia administrativa, la calidad del servicio y el cumplimiento de los objetivos misionales, dentro de los límites de la capacidad operativa y financiera de la entidad.

En el marco del PIC 2026, la capacitación se orienta prioritariamente a:

- Reducir brechas de desempeño identificadas en el diagnóstico institucional.
- Fortalecer capacidades institucionales necesarias para la ejecución del Plan de Desarrollo Distrital.
- Promover prácticas de mejora continua en la gestión pública.





3.2. Formación

La formación se concibe como el proceso orientado al fortalecimiento de competencias laborales y a la apropiación de los principios que rigen la función administrativa.

En el empleo público, se dirige prioritariamente al mejoramiento del desempeño del cargo y al cumplimiento de los deberes funcionales asociados al interés general.

El PIC 2026 implementa acciones formativas presenciales y virtuales, priorizadas según las necesidades institucionales identificadas y la disponibilidad presupuestal y operativa de la entidad.

3.3. Competencias Laborales

Las competencias laborales son el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores y comportamientos observables que permiten a una persona desempeñar de manera efectiva y eficiente las funciones propias de un empleo público, en contextos reales de trabajo.

En el sector público colombiano, las competencias laborales constituyen el eje del sistema de empleo público y se clasifican en competencias funcionales, relativas a los conocimientos y habilidades requeridos para el ejercicio del cargo, y competencias comportamentales, referidas a los comportamientos esperados en el desempeño y en la interacción organizacional.

El PIC 2026 adopta este enfoque como criterio para la formulación de sus acciones de capacitación, orientándolas al mejoramiento medible del desempeño laboral.

3.4. Cultura Organizacional

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, principios, creencias, normas, prácticas y comportamientos compartidos por los integrantes de una organización, que orientan su forma de actuar, tomar decisiones y enfocar sus actividades hacia una misma meta.





En las entidades públicas, la cultura organizacional constituye un factor determinante para la consolidación de la integridad pública, la calidad del servicio al ciudadano, la apropiación de los objetivos institucionales y la adaptación al cambio y la innovación administrativa.

El PIC 2026 reconoce la capacitación como una herramienta esencial para transformar y fortalecer la cultura organizacional del Distrito, promoviendo valores como honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

3.5. Enfoque por Competencias Laborales (Funcionales y Comportamentales)

El enfoque por competencias constituye la base metodológica del Plan Institucional de Capacitación, conforme a los lineamientos del DAFP y la ESAP.

La capacitación se estructura en función de las competencias requeridas para el desempeño de los empleos públicos, clasificadas en:

- a) Funcionales: conocimientos técnicos, normativos y procedimentales asociados al ejercicio del cargo.
- b) Comportamentales: comportamientos y actitudes exigidos para el desempeño ético y adecuado en el entorno organizacional.

Estas competencias comprenden conductas comunes a todos los servidores públicos y otras diferenciadas según el nivel jerárquico y las particularidades institucionales.

3.6. Enfoques Pedagógicos y Valoración del Aprendizaje

El Plan Institucional de Capacitación se desarrollará bajo un enfoque pedagógico constructivista, orientado a la participación activa del servidor público en su proceso de aprendizaje, a partir de sus conocimientos previos y de la resolución de situaciones propias del contexto laboral.

Las actividades formativas privilegiarán la aplicación práctica de los contenidos, el aprendizaje colaborativo y la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo.





La valoración de los aprendizajes se realizará, principalmente, a través de los resultados evidenciados en la evaluación del desempeño y en los planes de mejoramiento individual que de ella se deriven.

4. ENFOQUE ESTRATÉGICO DEL PIC 2026

El enfoque estratégico que orienta la formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, en coherencia con los instrumentos superiores de planeación y gestión pública, en particular el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Santa Marta 500+”, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 (PNFC).

En consecuencia, el PIC 2026 se concibe como un instrumento transversal de apoyo a la gestión pública distrital, articulado con los objetivos de desarrollo territorial, la política de empleo público y los mecanismos de seguimiento institucional.

4.1. Alineación con el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Santa Marta 500+”

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se formula en coherencia con el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Santa Marta 500+”, como instrumento de apoyo a su ejecución en el componente institucional.

En particular, se articula con el Eje Estratégico 5 “Gobierno abierto y participativo”, orientando acciones formativas a la atención de brechas identificadas en transparencia, gestión pública, participación ciudadana e innovación administrativa.

Con base en el diagnóstico del Plan de Desarrollo, el PIC 2026 prioriza acciones en los siguientes ámbitos:

- a) Transparencia, contratación pública y rendición de cuentas.
- b) Participación ciudadana y control social.
- c) Enfoque diferencial y derechos humanos.
- d) Innovación pública y transformación digital.





El Plan se ejecutará conforme a las necesidades institucionales y a la disponibilidad presupuestal y operativa de la entidad.

En este marco, el PIC 2026 se configura como un instrumento operativo para el fortalecimiento de capacidades institucionales requeridas para el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo Distrital.

4.2. Alineación con MIPG – Dimensión Talento Humano

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se articula con la Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En este marco, se integra al ciclo de gestión del talento humano en los siguientes componentes:

- Planeación del talento humano.
- Ingreso y desarrollo.
- Capacitación y formación.
- Evaluación del desempeño.
- Bienestar e incentivos.
- Gestión del conocimiento.

Su formulación se fundamenta en el diagnóstico institucional de necesidades de capacitación y en las prioridades definidas por la administración distrital.

El PIC 2026 contribuye al mejoramiento del desempeño institucional medido a través del FURAG, en aspectos relacionados con la planeación, pertinencia, cobertura e impacto de la capacitación y su articulación con los objetivos institucionales, conforme a la disponibilidad presupuestal y operativa de la entidad.

En este sentido, el PIC 2026 no solo cumple una función pedagógica, sino que se constituye en un instrumento de mejora continua de la gestión pública distrital y de fortalecimiento de la capacidad institucional para producir resultados verificables y sostenibles.

4.3. Alineación con el PNFC 2023-2030





El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se formula en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública con apoyo de la ESAP.

En este marco, el PIC 2026 incorpora los siguientes criterios orientadores:

- a) Profesionalización del servidor público. Fortalecimiento de competencias laborales para el desempeño del empleo público y el servicio al ciudadano.
- b) Generación de valor público. Definición de acciones formativas vinculadas a resultados verificables en desempeño institucional y calidad del servicio.
- c) Ejes temáticos nacionales. Estructuración de la oferta formativa conforme a los ejes del PNFC.
- d) Aprendizaje organizacional. Sistematización y transferencia de buenas prácticas para el fortalecimiento de capacidades institucionales.
- e) Evaluación y mejora continua. Incorporación de mecanismos de seguimiento y evaluación de la capacitación.

En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía Distrital de Santa Marta se configura como un instrumento territorial que materializa, en el ámbito local, la política pública nacional de formación y capacitación del empleo público, garantizando coherencia vertical entre los niveles nacional y distrital de la administración

4.4. Alineación con Políticas Transversales

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se articula con las políticas transversales del Estado que orientan la gestión institucional y son objeto de seguimiento en el MIPG.

En este marco, incorpora acciones formativas en las siguientes materias:

- Integridad pública. Apropiación del Código de Integridad, ética administrativa, prevención de conflictos de interés y gestión del riesgo de corrupción.





- Transparencia y lucha contra la corrupción. Régimen de acceso a la información pública, gobierno abierto, rendición de cuentas, control social y cumplimiento de la Ley 1712 de 2014.
- Servicio al ciudadano. Atención incluyente y diferencial, lenguaje claro, gestión de PQRSD y enfoque de derechos.
- Transformación y gobierno digitales. Uso de TIC, seguridad de la información, trámites y servicios digitales, gestión documental electrónica e interoperabilidad de datos.
- Seguridad y salud en el trabajo (SST). Identificación de peligros, prevención de riesgos laborales y atención de emergencias, conforme al Decreto 1072 de 2015.
- Otras políticas transversales. Gestión documental, participación ciudadana y racionalización de trámites.

Con esta articulación, el PIC 2026 se configura como instrumento de apoyo a la implementación operativa de las políticas transversales y al fortalecimiento de las capacidades institucionales del Distrito.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

5.1. Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales y los conocimientos de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2026, con fundamento en el diagnóstico institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en el análisis de necesidades de la entidad, con el fin de mejorar el desempeño individual e institucional, elevar la calidad en la prestación del servicio público, apoyar el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Santa Marta 500+” y consolidar una administración orientada a la mejora continua y a la gestión con valores para resultados.

5.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las principales brechas de competencias laborales de los servidores públicos, con base en el diagnóstico MIPG y la evaluación del desempeño.





2. Priorizar las necesidades de capacitación con mayor incidencia en los procesos institucionales críticos y en las metas del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027.
3. Formular y adoptar el Plan Institucional de Capacitación 2026 conforme a los lineamientos del DAFP y la ESAP, articulado con el MIPG.
4. Implementar las acciones de capacitación priorizadas orientadas al fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales requeridas para el ejercicio del empleo público.
5. Contribuir al mejoramiento de la calidad técnica en la ejecución de los procesos administrativos y misionales mediante el desarrollo de capacidades específicas.
6. Fomentar el uso adecuado de herramientas institucionales y sistemas de información para apoyar la gestión y el seguimiento a resultados.
7. Realizar seguimiento y evaluación al efecto de las acciones de capacitación en el desempeño laboral y en los indicadores institucionales seleccionados.
8. Incorporar ajustes al Plan Institucional de Capacitación a partir de los resultados del seguimiento y la evaluación.

6. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta se desarrollará conforme a los siguientes principios orientadores, entendidos como criterios técnicos para su formulación y ejecución, de acuerdo con las capacidades operativas de la entidad durante la vigencia.

6.1. Legalidad.

Implica que toda acción de capacitación debe contar con soporte normativo, disponibilidad presupuestal y respaldo institucional previo, conforme al régimen del empleo público y a las reglas de ejecución del gasto.

6.2. Pertinencia.

La capacitación debe limitarse a necesidades reales y prioritarias de la entidad, directamente relacionadas con el cumplimiento de sus funciones y objetivos institucionales.

6.3. Enfoque Por Resultados Y Valor Público.





La capacitación deberá orientarse al cumplimiento efectivo de las actividades programadas, al fortalecimiento de las competencias necesarias para el ejercicio del cargo y a la obtención de resultados institucionales medibles, mediante metas e indicadores verificables, que contribuyan al mejoramiento de los procesos, a la calidad del servicio prestado a la ciudadanía y a la generación de valor público, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

6.4. Igualdad de Acceso.

El acceso de los servidores públicos a los programas de capacitación deberá garantizarse bajo criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, observando las prioridades institucionales y las disposiciones legales, especialmente cuando los recursos disponibles resulten insuficientes para atender la totalidad de las necesidades identificadas.

6.5. Eficiencia del Gasto Público.

Los recursos disponibles para capacitación deben utilizarse de manera estrictamente racional y priorizada, atendiendo a la situación financiera y administrativa de la entidad.

6.6. Evaluabilidad y Mejora Gradual.

El PIC 2026 debe permitir un seguimiento de su ejecución y la introducción de ajustes razonables para vigencias posteriores, sin generar obligaciones técnicas o financieras que excedan la capacidad institucional.

6.7. Integralidad.

La capacitación deberá propender por el desarrollo armónico de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los servidores públicos, reconociendo el carácter integral del desempeño laboral y la necesidad de fortalecer tanto las competencias técnicas como las comportamentales y éticas.

6.8. Complementariedad.

Las acciones de capacitación deberán articularse con los demás instrumentos de gestión del talento humano, tales como la evaluación del desempeño, los planes de bienestar, los programas de inducción y reinducción, la planeación estratégica de personal y los procesos de provisión de empleos, garantizando coherencia y unidad en la gestión institucional.





6.9. Participación.

La formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación deberá promover la participación de los servidores públicos, en especial en la identificación de necesidades formativas, con el fin de asegurar la pertinencia del plan, fortalecer su apropiación y mejorar su impacto organizacional.

6.10. Continuidad.

La capacitación deberá concebirse como un proceso permanente, progresivo y sistemático, orientado al fortalecimiento sostenido de las capacidades institucionales, y no como un conjunto de actividades aisladas o eventuales.

6.11. Énfasis en la Práctica.

Las actividades formativas deberán orientarse prioritariamente a la aplicación concreta de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo, favoreciendo la solución de problemas reales de la gestión pública, el mejoramiento de los procesos institucionales y la calidad en la prestación del servicio al ciudadano.

7. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC

El presente capítulo describe de manera general y simplificada el procedimiento adoptado por la Alcaldía Distrital de Santa Marta para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026.

7.1. Fuentes de Información Utilizadas

Para la identificación de las necesidades de capacitación se emplearon fuentes de información institucionales de fácil acceso y disponibilidad, a saber:

1. Mapa de procesos institucional, con el fin de identificar procesos misionales y de apoyo que requieren fortalecimiento básico de capacidades técnicas.
2. Encuestas sencillas de detección de necesidades de capacitación, aplicadas a servidores públicos orientadas a identificar dificultades recurrentes en el ejercicio de funciones y temas prioritarios de formación.

Estas fuentes fueron seleccionadas por su utilidad práctica, disponibilidad institucional y viabilidad financiera en implementación.





7.2. Criterios de Priorización de Necesidades

Las necesidades de capacitación identificadas fueron priorizadas mediante criterios operativos, con el propósito de focalizar las acciones del plan en los asuntos de mayor incidencia institucional.

Los criterios aplicados fueron:

- Contribución al cumplimiento del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027.
- Incidencia en los procesos misionales y en la atención al ciudadano.
- Existencia de obligaciones legales o reglamentarias en materia de empleo público.

Este ejercicio permitió definir los temas prioritarios a incorporar en el Plan Institucional de Capacitación.

7.3. Metodología de Clasificación Temática

Las necesidades priorizadas se agruparon de manera general conforme a los ejes temáticos definidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y retomados por la Guía ESAP-DAFP, así:

1. Paz total, memoria y derechos humanos.
2. Territorio, vida y ambiente.
3. Mujeres, inclusión y diversidad.
4. Transformación digital y cibercultura.
5. Probidad, ética e identidad de lo público.
6. Habilidades y competencias.

Adicionalmente, las acciones de capacitación se organizaron, con el fin de facilitar su programación y ejecución.





7.4. Metodología de Formulación de Capacitación

La formulación de los programas de capacitación del PIC 2026 se realizó mediante un procedimiento orientado a garantizar su operatividad y control administrativo, que comprende los siguientes pasos:

1. Identificación de la necesidad prioritaria.
2. Definición del objetivo de la capacitación.
3. Determinación general de la competencia a fortalecer.
4. Selección del eje temático correspondiente.
5. Definición de la modalidad (virtual, presencial o autoformación).
6. Identificación de la población objetivo.
7. Programación aproximada en el tiempo.

Los programas formulados se consolidan en la matriz operativa del PIC 2026, la cual constituye el principal instrumento de seguimiento y control de la ejecución anual del Plan.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación constituye la base técnica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, en la medida en que permite identificar, analizar y priorizar las brechas existentes entre las competencias requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales y las competencias efectivamente disponibles en la organización.

Este diagnóstico se elaboró con fundamento en las fuentes de información descritas en el Capítulo 7 y bajo los principios orientadores de capacitación, garantizando su coherencia con el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Santa Marta 500+”, el MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

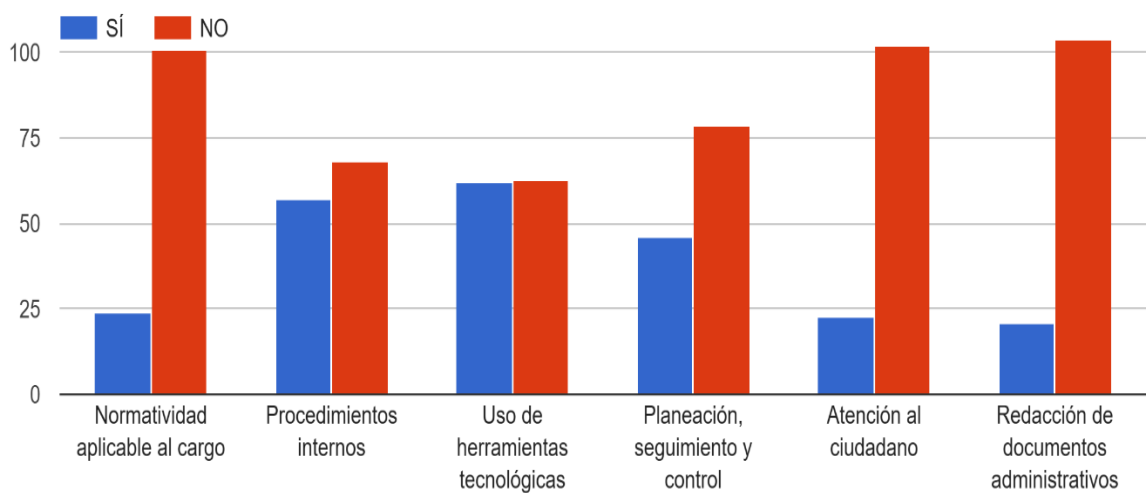
8.1. Brechas de Competencias y Barreras de Participación Identificadas

A partir de la triangulación de las fuentes de información, se identificaron las siguientes brechas de competencias prioritarias y barreras de participación:



Ilustración 1

Identificación de brechas de competencias que afectan el desempeño laboral de los servidores encuestados



Nota: Elaboración propia.

La información presentada en la gráfica anterior se encuentra igualmente sistematizada en el cuadro siguiente, en el cual se detallan los resultados consolidados de la encuesta:

Tabla 2

Información sistematizada de las brechas de competencias que afectan el desempeño laboral.

Dimensión	Sí	% Sí	No	% No
Normatividad aplicable al cargo	24	19,20%	101	80,80%
Procedimientos internos	57	45,60%	68	54,40%
Uso de herramientas tecnológicas	62	49,60%	63	50,40%
Planeación, seguimiento y control	46	36,80%	79	63,20%
Atención al ciudadano	23	18,40%	102	81,60%
Redacción de textos	21	16,80%	104	83,20%

Nota: Elaboración propia.

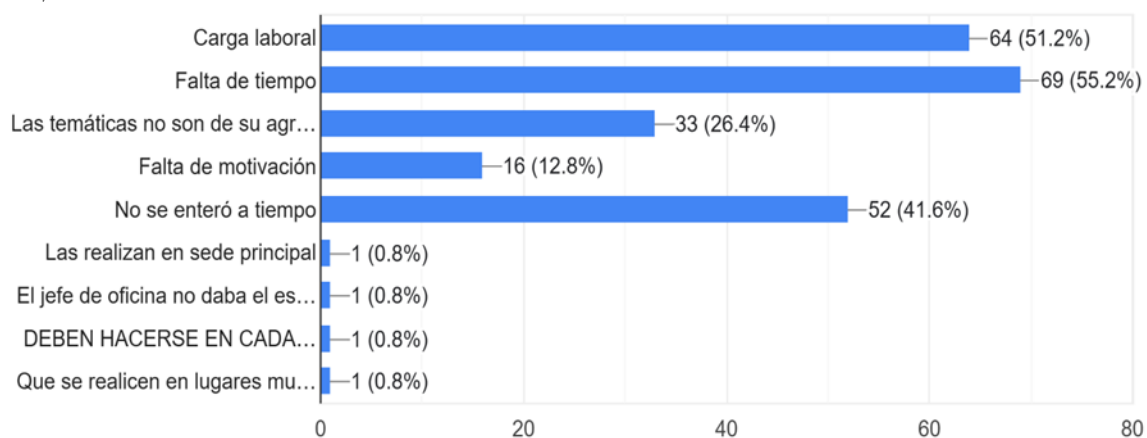
1. Normatividad aplicable al cargo – 19,2 %. La mayoría no percibe brechas; sin embargo, sería importante adelantar acciones focalizadas de actualización



- normativa para dependencias que consideran crítico este aspecto, a fin de mitigar riesgos jurídicos y fortalecer la seguridad en la actuación administrativa.
2. Procedimientos internos – 45,6 %. Se trata de una de las brechas más relevantes, casi la mitad del personal identifica dificultades, lo que sugiere debilidades en estandarización, apropiación de procesos y aplicación práctica de manuales y protocolos. Debe ser un eje prioritario del PIC.
 3. Uso de herramientas tecnológicas – 49,6 %. Es la dimensión más crítica, uno de cada dos servidores reconoce brechas. Esto evidencia una necesidad estructural de fortalecimiento en competencias digitales, manejo de sistemas de información y herramientas institucionales.
 4. Planeación, seguimiento y control – 36,8 %. Aunque la mayoría no percibe dificultades, el porcentaje que sí lo hace es significativo. Se recomienda reforzar capacidades en formulación, seguimiento de indicadores, gestión por resultados y control interno articulado al MIPG.
 5. Atención al ciudadano – 18,4 %. El nivel de brecha es bajo en términos relativos, lo que constituye un resultado positivo. No obstante, se sugiere mantener formación continua para sostener estándares de calidad y enfoque de servicio.
 6. Redacción de textos – 16,8 %. Es la brecha más baja reportada, lo cual refleja una adecuada capacidad instalada. Aun así, conviene mantener procesos de actualización en técnica jurídica y redacción administrativa para prevenir errores formales y de motivación de los actos.

Ilustración 2

Identificación de barreras para la participación de los servidores en los procesos de capacitación 2025



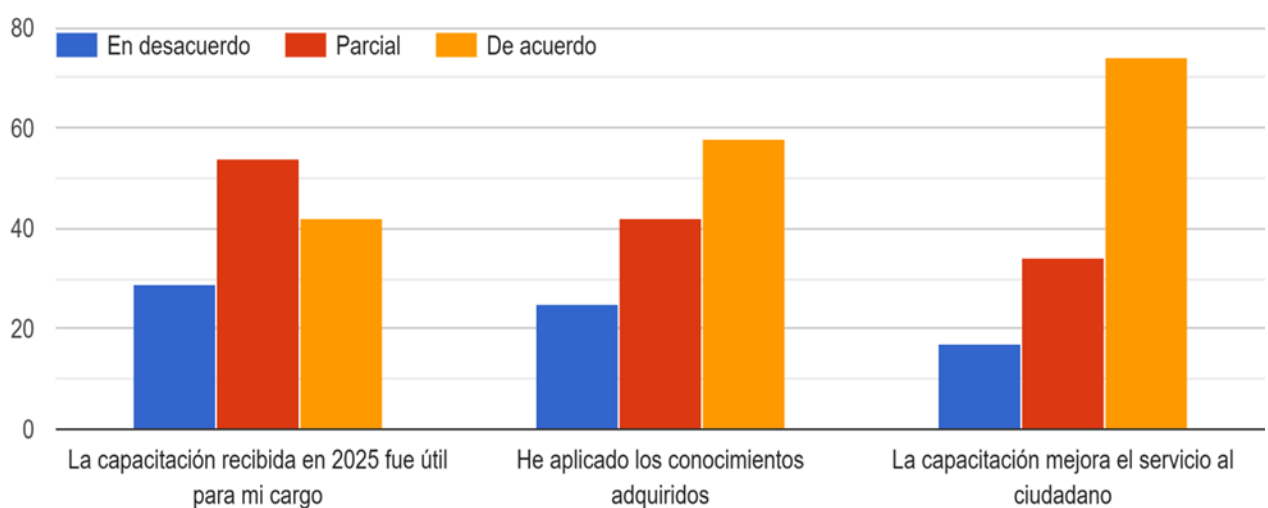


Nota: Esta pregunta fue de selección múltiple y marca que los principales factores que limitan la asistencia a las capacitaciones son la falta de tiempo (55,2 %) y la carga laboral (51,2 %), seguidos por el hecho de no enterarse oportunamente (41,6 %) y la percepción de que las temáticas no resultan pertinentes (26,4 %).

Estos resultados evidencian la necesidad de que el PIC 2026 incorpore estrategias de programación flexible que permitan armonizar la jornada laboral con los espacios de formación, así como un fortalecimiento de los mecanismos de difusión. De igual forma, resulta clave que los contenidos se ajusten a los requerimientos legales del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como al MIPG.

Ilustración 3

Evaluación del Impacto Percibido de la Capacitación Institucional (2025)



Nota: En cuanto a la evaluación del impacto de las acciones de capacitación realizadas durante la vigencia 2025, se observa que frente a la afirmación “La capacitación recibida en 2025 fue útil para mi cargo”, el 33,6 % de los servidores se manifestó de acuerdo, el 43,2 % en acuerdo parcial y el 23,2 % en desacuerdo. Respecto de la afirmación “He aplicado los conocimientos adquiridos”, el 46,4 % indicó estar de acuerdo, el 33,6 % en acuerdo parcial y el 20,0 % en desacuerdo.

Por su parte, frente a la afirmación “La capacitación mejora el servicio al ciudadano”, el 59,2 % de los encuestados señaló estar de acuerdo, el 27,2 % en acuerdo parcial y el 13,6 % en desacuerdo.





En conjunto, estos resultados permiten concluir que existe una percepción moderadamente favorable sobre la utilidad y el aporte de la capacitación institucional, con margen significativo de mejora ajustando los contenidos y metodologías, a fin de fortalecer su aplicación práctica en el desempeño de los cargos y su incidencia en la calidad del servicio público, aspectos que deberán ser considerados en la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2026.

8.2. Resultados Consolidados de Necesidades de Capacitación Identificadas Mediante Encuesta

La encuesta aplicada a los servidores públicos evidenció necesidades recurrentes de fortalecimiento en las siguientes áreas:

- Planeación institucional y formulación de proyectos;
- Uso y apropiación de herramientas digitales y sistemas de información institucionales;
- Atención al ciudadano, gestión de PQRSD y enfoque de derechos;
- De igual forma, se identificó una alta demanda de capacitación en temas asociados a transformación digital, integridad pública y entre otras.

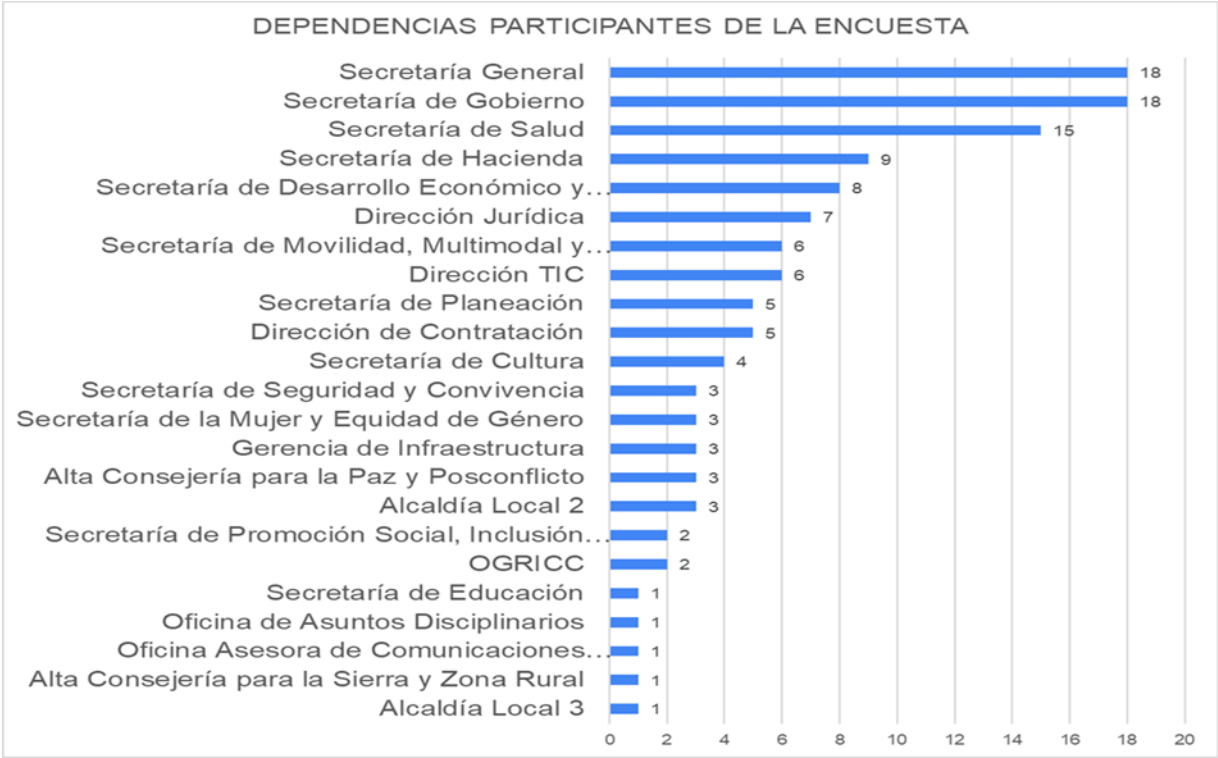
A partir de estos resultados generales, y con el fin de profundizar en el análisis técnico de la información recolectada, a continuación, se presentan los resultados desagregados según las principales variables incluidas en el instrumento de encuesta, así:



8.2.1. Caracterización de la población encuestada:

Ilustración 4

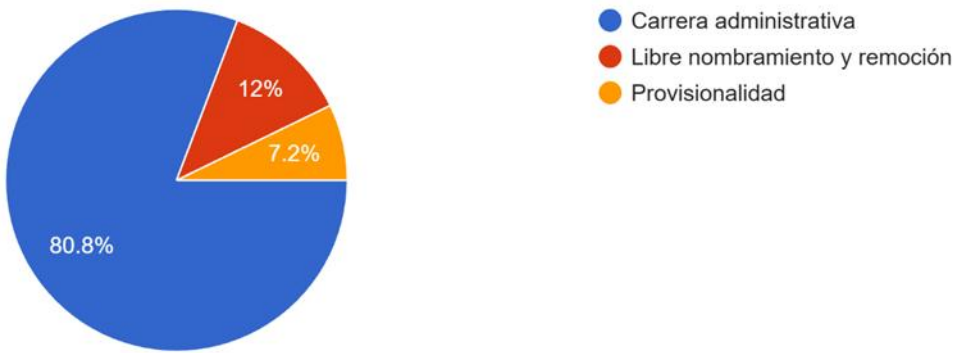
Dependencias participantes:



Nota: Se evidencia una participación concentrada principalmente en la Secretaría General y la Secretaría de Gobierno (18 respuestas cada una), seguidas por la Secretaría de Salud (15). El resto de las dependencias presenta una participación notablemente menor y dispersa en la encuesta.

Ilustración 5

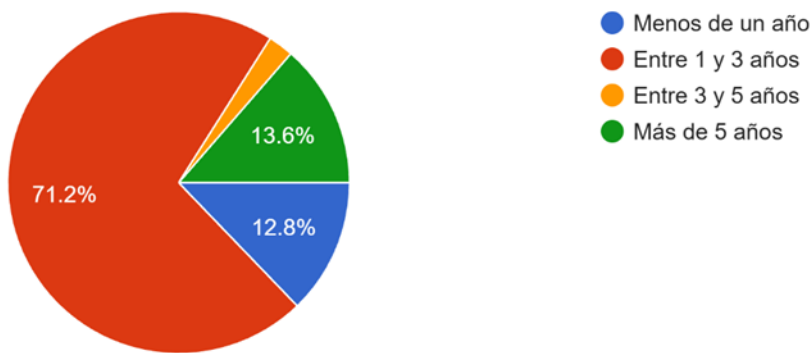
Caracterización de los servidores encuestados según su tipo de vinculación con el Distrito



Nota: De los encuestados, se evidencia una alta participación del personal de carrera administrativa (80,8 %), lo que refleja su marcado interés y compromiso con los procesos institucionales y con la mejora de la gestión pública. Este nivel de involucramiento fortalece la representatividad de los resultados y su utilidad para la toma de decisiones en materia de capital humano.

Ilustración 6

Distribución de los servidores encuestados según el tiempo de vinculación en la Alcaldía Distrital de Santa Marta:



Nota: La mayor proporción de encuestados se concentra en el grupo con antigüedad entre 1 y 3 años (71,2 %), lo que sugiere una vinculación reciente de buena parte del personal. Este comportamiento es coherente con los procesos de selección por mérito adelantados por la Alcaldía Distrital y con la incorporación progresiva de los servidores que resultaron ganadores en los concursos, en cumplimiento del principio constitucional de mérito en el empleo público.

Tabla 2

Caracterización etaria de los servidores encuestados

Rango de edad	Personas	Porcentaje
35 a 44 años	45	36,00%
45 a 54 años	36	28,80%
Menores de 35 años	31	24,80%
55 años o más	13	10,40%
Total	125	100,00%

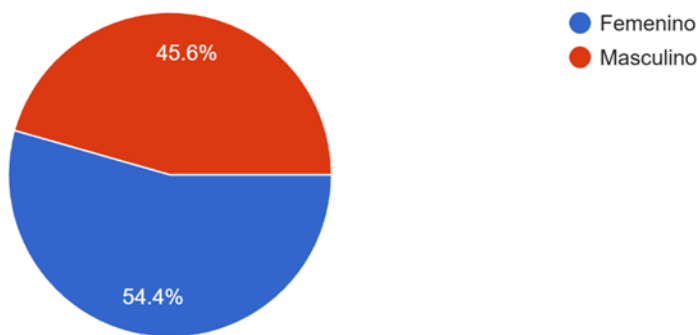
Nota: La mayor concentración se encuentra entre 35 a 44 años y de 45 a 54 años (64,8 %), lo que evidencia una planta con predominio de personal en etapa de madurez



laboral y experiencia institucional, con una base intermedia de relevo generacional (<35) y un segmento menor en edad próxima al retiro.

Ilustración 7

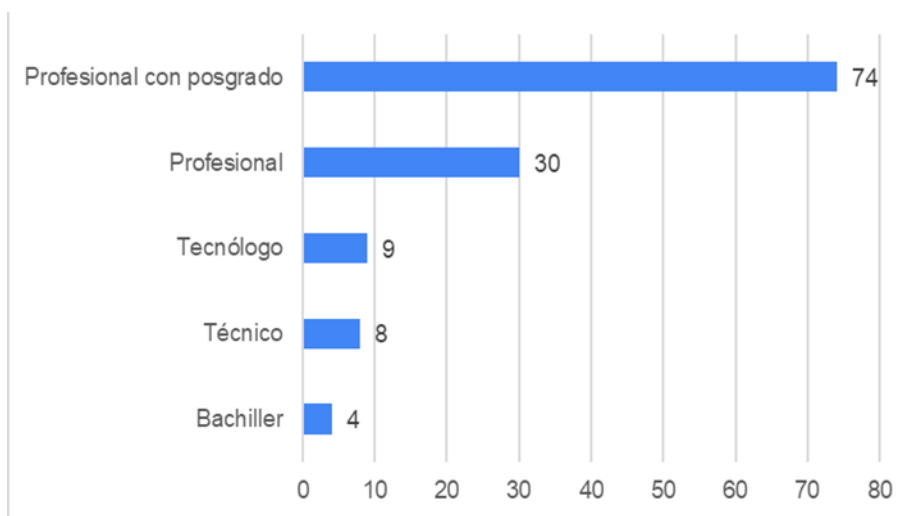
Distribución de los servidores encuestados según género:



Nota: La distribución por género muestra una ligera mayoría femenina (54,4 %) frente al 45,6 % masculino, lo que evidencia una participación equilibrada con predominio moderado de mujeres, consistente con la creciente presencia femenina en el empleo público y en los procesos de carrera administrativa que han sido impulsado por el ente territorial.

Ilustración 8

Distribución de los servidores encuestados por nivel educativo:



Nota: Los participantes de la encuesta, presenta un alto nivel de cualificación, pues el 83,2 % cuenta con formación profesional o de posgrado, destacándose el predominio de servidores con estudios de posgrado. Esta composición evidencia un avance significativo en la profesionalización del empleo público distrital, lo cual fortalece la

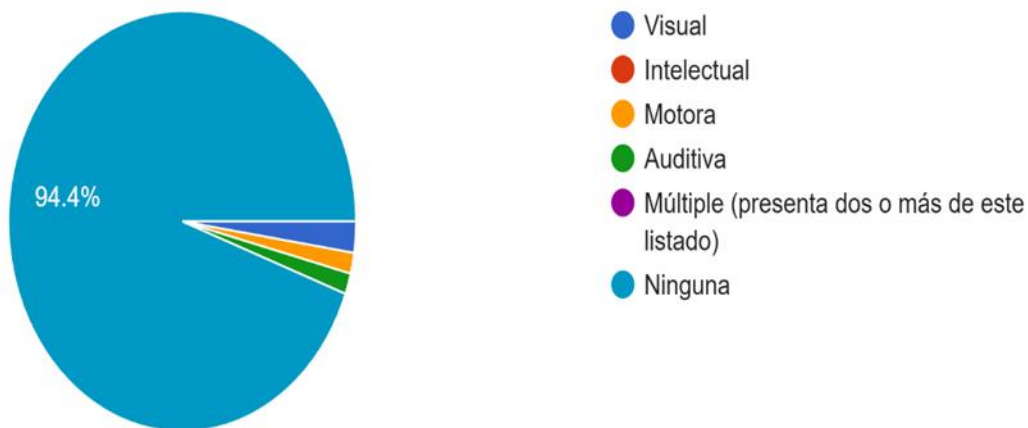




capacidad institucional, la calidad en la toma de decisiones y la gestión técnica de las políticas públicas en la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

Ilustración 9

Identificación de servidores encuestados con discapacidad



Nota: Con base en la encuesta, 7 de los 125 servidores (5,6 %) manifestaron presentar algún tipo de discapacidad, distribuida así: visual (3 casos), auditiva (2 casos) y motora (2 casos).

Este resultado, evidencia la presencia efectiva de servidores con discapacidad en la planta y es consistente con la adopción de políticas de inclusión laboral y no discriminación en la Alcaldía Distrital de Santa Marta, en concordancia con los principios constitucionales de igualdad real y con los lineamientos sobre empleo público incluyente.

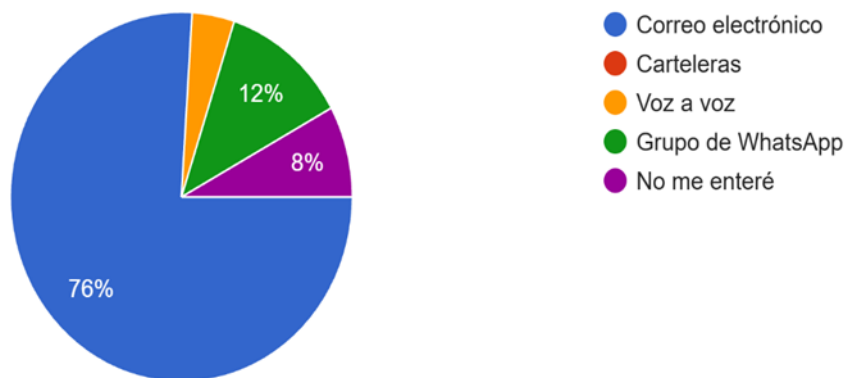




8.2.2. Condiciones institucionales para la capacitación:

Ilustración 10

Medios de difusión de las capacitaciones institucionales en 2025:



Nota: Aunque el correo electrónico se consolida como el medio más efectivo de difusión (76 %), el hecho de que un 8 % de los servidores manifieste no haberse enterado de las capacitaciones evidencia la necesidad de fortalecer y diversificar los canales de comunicación institucional.

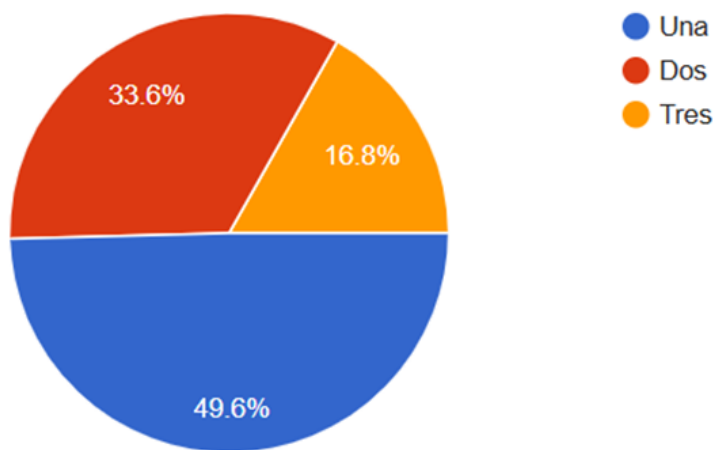
Reducir este margen resulta relevante para garantizar el principio de igualdad en el acceso a la formación y maximizar el impacto del Plan Institucional de Capacitación. En tal sentido, se recomienda complementar el uso del correo electrónico con estrategias sistemáticas de divulgación a través de canales como grupos institucionales de WhatsApp y otros medios internos de socialización, los cuales pueden ser administrados de manera articulada por la Secretaría General, la Dirección de Capital Humano, la Oficina de Comunicaciones y el área de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).





Ilustración 11

Percepción de los servidores encuestados sobre la frecuencia mensual de las capacitaciones



Nota: La mayoría de los encuestados considera adecuado realizar una capacitación mensual (49,6 %), seguida de dos capacitaciones (33,6 %) y, en menor medida, tres (16,8 %).

Desde un enfoque técnico de gestión del talento humano, una capacitación mensual se configura como el escenario óptimo, en la medida en que permite garantizar la continuidad en el fortalecimiento de competencias sin afectar de manera significativa la prestación del servicio público ni incrementar de forma desproporcionada la carga laboral de los servidores.

Esta periodicidad facilita, además, una adecuada planeación, el seguimiento y la evaluación de resultados, así como su articulación con el Plan Institucional de Capacitación y con los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, evitando la saturación formativa y favoreciendo procesos de aprendizaje efectivos y aplicables al contexto laboral.

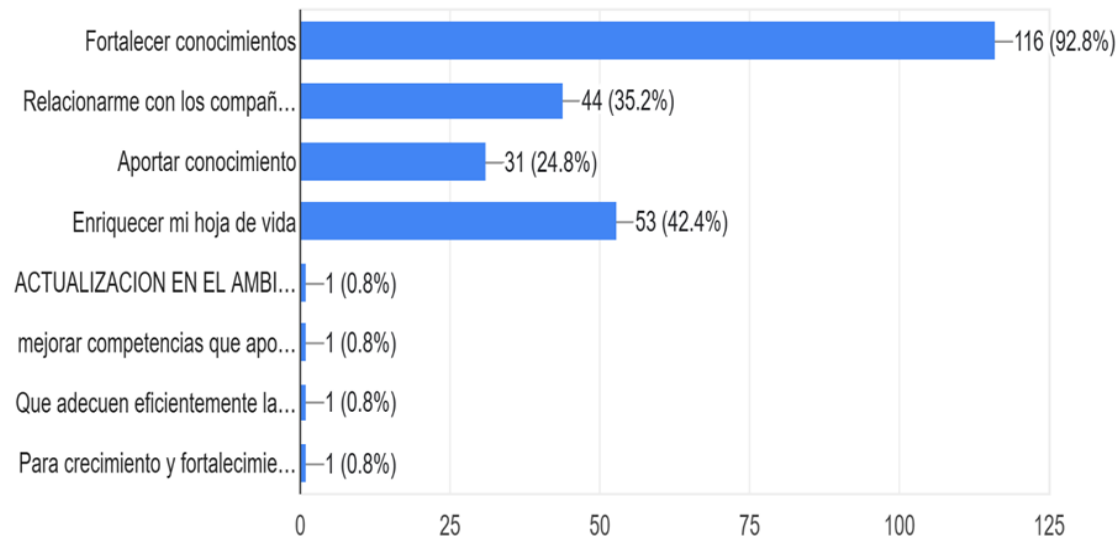
No obstante, lo anterior no obsta para que, de manera excepcional o conforme a las necesidades institucionales, puedan programarse más de una capacitación en un mismo mes, atendiendo la diversidad de temáticas a desarrollar, la priorización derivada del diagnóstico de necesidades y la población objetivo a impactar.





Ilustración 12

Factores que motivan la participar en actividades de capacitación:



Nota: Las respuestas evidencian que la principal motivación para asistir a las capacitaciones es el fortalecimiento de conocimientos (92,8 %), lo que confirma que los servidores valoran la formación como un instrumento directo para mejorar su desempeño laboral. Así mismo se destacan motivos asociados al desarrollo profesional (enriquecer la hoja de vida) y a la interacción institucional (relacionarse con los compañeros), seguidos por el interés en aportar conocimiento.

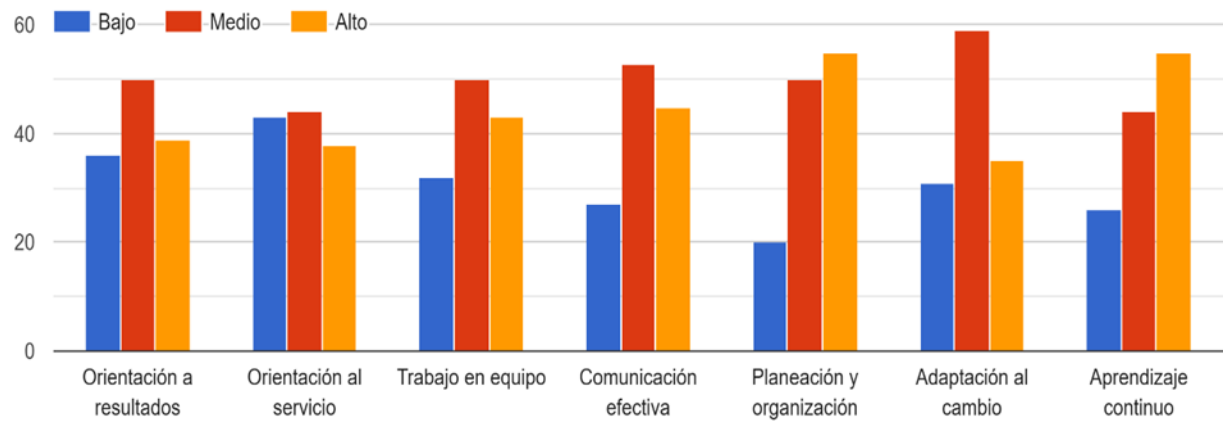
En conjunto, los resultados muestran que la capacitación es percibida no solo como un requisito, sino como un mecanismo efectivo de crecimiento profesional, mejora de competencias y fortalecimiento del trabajo colaborativo, lo que refuerza la pertinencia estratégica del Plan Institucional de Capacitación dentro del MIPG.



8.3. Análisis por Competencias Laborales

Ilustración 13

Nivel de fortalecimiento requerido en las competencias laborales de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta:



Nota: Elaboración propia.

Seguidamente se presenta el cuadro que detalla el nivel de prioridad para el fortalecimiento de competencias, conforme a los resultados ilustrados en la gráfica anterior:

Tabla 3

Nivel de prioridad para el fortalecimiento de competencias.

Competencia	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Orientación a resultados	36	28,80%	49	39,20%	39	31,20%
Orientación al servicio	43	34,40%	44	35,20%	38	30,40%
Trabajo en equipo	32	25,60%	49	39,20%	43	34,40%
Comunicación efectiva	27	21,60%	52	41,60%	45	36,00%
Planeación y organización	20	16,00%	49	39,20%	55	44,00%
Adaptación al cambio	31	24,80%	59	47,20%	35	28,00%
Aprendizaje continuo	26	20,80%	44	35,20%	55	44,00%

Nota: Elaboración propia.

Para efectos del Plan Institucional de Capacitación 2026, el orden técnico de priorización formativa por impacto sería:



a) Competencias con mayor concentración en Nivel “Alto”:

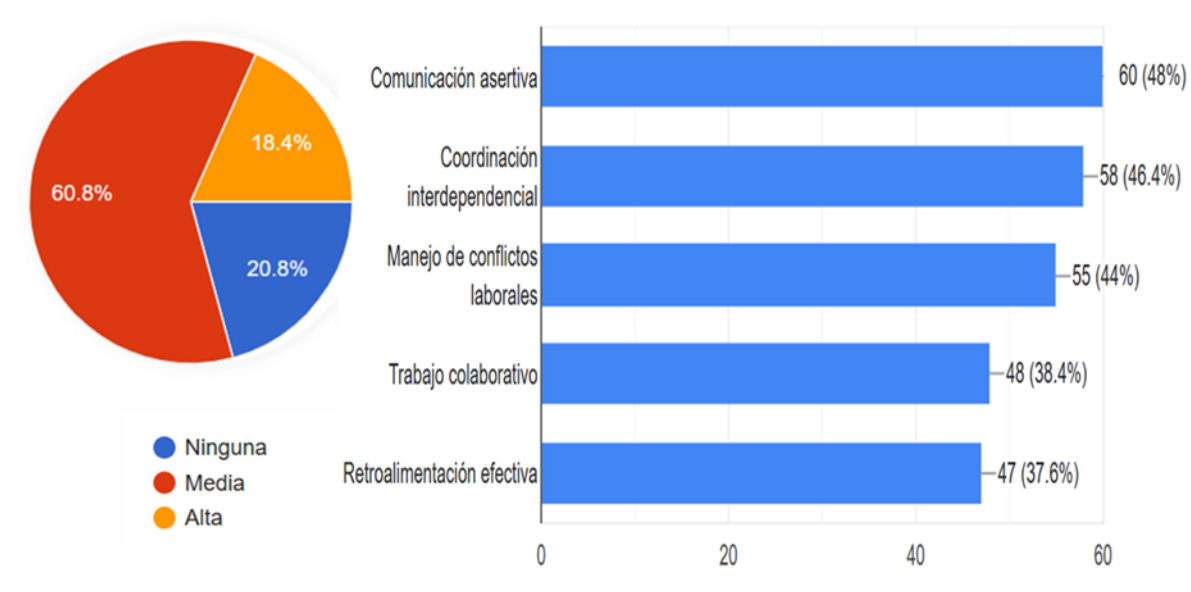
- Planeación y organización (44,0 %)
- Aprendizaje continuo (44,0 %)
- Comunicación efectiva (36,0 %)

b) Las competencias con mayor concentración en nivel “Medio” son:

- Adaptación al cambio (47,2 %)
- Comunicación efectiva (41,6 %)
- Trabajo en equipo y orientación a resultados (39,2 %)
- Orientación a resultados presenta la distribución más equilibrada, lo que indica una competencia relativamente estable, aunque aún con margen de fortalecimiento.

Ilustración 14

Nivel de necesidad de capacitación y aspectos prioritarios de fortalecimiento en trabajo en equipo y comunicación efectiva



Nota: Con el propósito de complementar el análisis del nivel de fortalecimiento requerido en las competencias laborales, se evaluó de manera específica el nivel de necesidad de capacitación en las competencias de trabajo en equipo y comunicación efectiva, así como los aspectos asociados a estas que requieren mayor fortalecimiento.





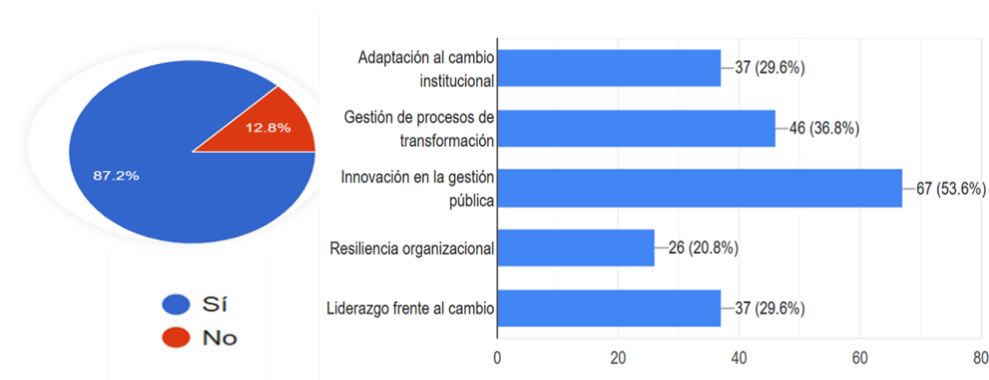
Los resultados evidencian que el 60,8 % de los servidores identifica una necesidad de capacitación en nivel medio, el 18,4 % en nivel alto y el 20,8 % manifiesta no presentar necesidad en estos temas. En consecuencia, el 79,2 % de los encuestados presenta requerimientos formativos en al menos uno de los dos niveles superiores de la escala, lo cual guarda correspondencia con la concentración observada en los niveles medio y alto para estas competencias en el análisis consolidado sobre el nivel de fortalecimiento requerido en las competencias laborales de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

De manera complementaria, los aspectos que registran mayor frecuencia como susceptibles de fortalecimiento son la comunicación asertiva (48 %), la coordinación interdependencial entre dependencias (46,4 %), el manejo de conflictos laborales (44 %), el trabajo colaborativo (38,4 %) y la retroalimentación efectiva (37,6 %).

Estos resultados permiten delimitar con mayor precisión el contenido de las acciones formativas a incorporar en el Plan Institucional de Capacitación 2026, orientándolas hacia el desarrollo de habilidades prácticas vinculadas a la interacción laboral, la coordinación funcional y la resolución adecuada de situaciones propias del entorno organizacional.

Ilustración 15

Necesidad de fortalecimiento de capacidades para la adaptación al cambio institucional y temas prioritarios en gestión del cambio



Nota: Con el fin de complementar el análisis de la competencia adaptación al cambio, se consultó a los servidores públicos sobre la necesidad de fortalecer capacidades para afrontar cambios de tipo normativo, tecnológico u organizacional.





Los resultados muestran que el 87,2 % de los encuestados considera necesario dicho fortalecimiento, mientras que el 12,8 % manifiesta no identificar esta necesidad. Esta proporción evidencia que la adaptación al cambio constituye un requerimiento ampliamente reconocido a nivel institucional.

De manera complementaria, al indagar por los temas prioritarios de capacitación en gestión del cambio, se identificaron como principales focos:

- Innovación en la gestión pública (53,6 %),
- Gestión de procesos de transformación (36,8 %),
- Adaptación al cambio institucional (29,6 %),
- Liderazgo frente al cambio (29,6 %), y
- Resiliencia organizacional (20,8 %).

Estos resultados permiten orientar las acciones formativas hacia el fortalecimiento de capacidades asociadas a la modernización institucional, la gestión de transformaciones organizacionales y el acompañamiento técnico de los procesos de cambio, en coherencia con las necesidades identificadas en el diagnóstico general de competencias laborales para la vigencia 2026.

8.4. Análisis por Ejes Temáticos Estratégicos

8.4.1. Nivel de necesidad de capacitación por ejes temáticos estratégicos:

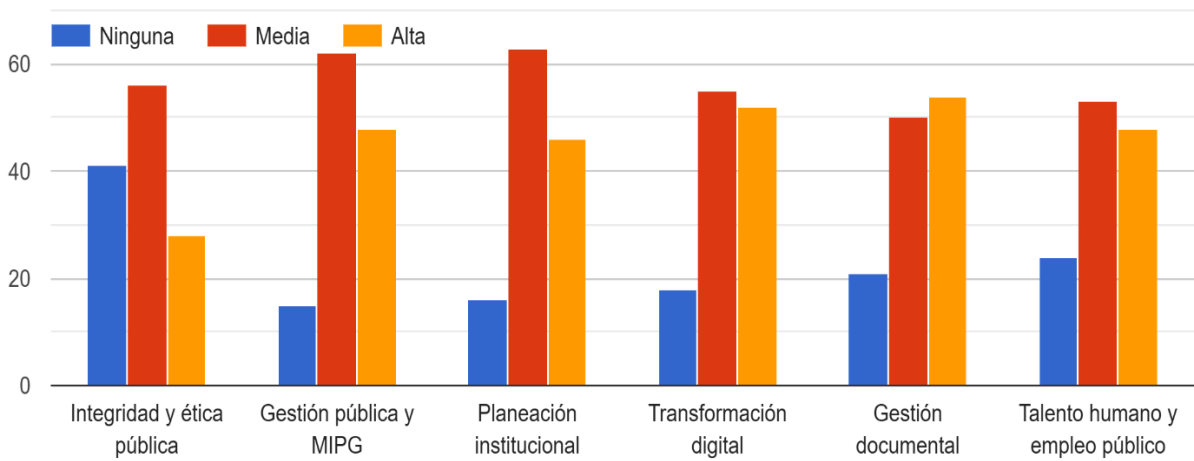
De manera complementaria al análisis del fortalecimiento por competencias laborales, se evaluó el nivel de necesidad de capacitación de los servidores públicos por ejes temáticos estratégicos, con el fin de identificar áreas prioritarias de intervención formativa asociadas a la gestión institucional, cuyos resultados se consolidan en la siguiente gráfica:





Ilustración 16

Necesidad de capacitación de los servicios públicos por ejes temáticos



Nota: Elaboración propia.

Conforme a los resultados consolidados de la encuesta, se obtuvo la siguiente distribución:

Tabla 4

Consolidado nivel de necesidad de capacitación

Nivel de necesidad de capacitación	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Gestión pública y MIPG	15	12,00%	62	49,60%	48	38,40%
Planeación institucional	16	12,80%	63	50,40%	46	36,80%
Transformación digital	18	14,40%	55	44,00%	52	41,60%
Gestión documental	21	16,80%	50	40,00%	54	43,20%
Talento humano y empleo público	24	19,20%	53	42,40%	48	38,40%
Integridad y ética pública	41	32,80%	56	44,80%	28	22,40%

Nota: El análisis muestra que los ejes de gestión documental, transformación digital, gestión pública y MIPG, planeación institucional y talento humano y empleo público concentran los mayores porcentajes en los niveles medio y alto, lo que evidencia necesidades formativas relevantes en materias directamente asociadas al funcionamiento administrativo y al cumplimiento de los objetivos institucionales.





8.4.1.1. Desarrollo por ejes institucionales prioritarios:

8.4.1.1.1. Gestión pública y MIPG.

El 88,0 % de los encuestados manifiesta una necesidad media o alta de capacitación en esta temática, lo que refleja una brecha relevante en:

- Comprensión integral del MIPG,
- Articulación entre planeación, gestión y control,
- Formulación y seguimiento de indicadores, y
- Gestión orientada a resultados.

Este resultado posiciona a la gestión pública y el MIPG como uno de los ejes estructurales prioritarios del Plan Institucional de Capacitación 2026.

8.4.1.1.2. Planeación institucional.

El 87,2 % de los servidores públicos identifica necesidades de capacitación en un nivel medio o alto en materia de planeación institucional, lo que evidencia la existencia de brechas relevantes en este eje estratégico.

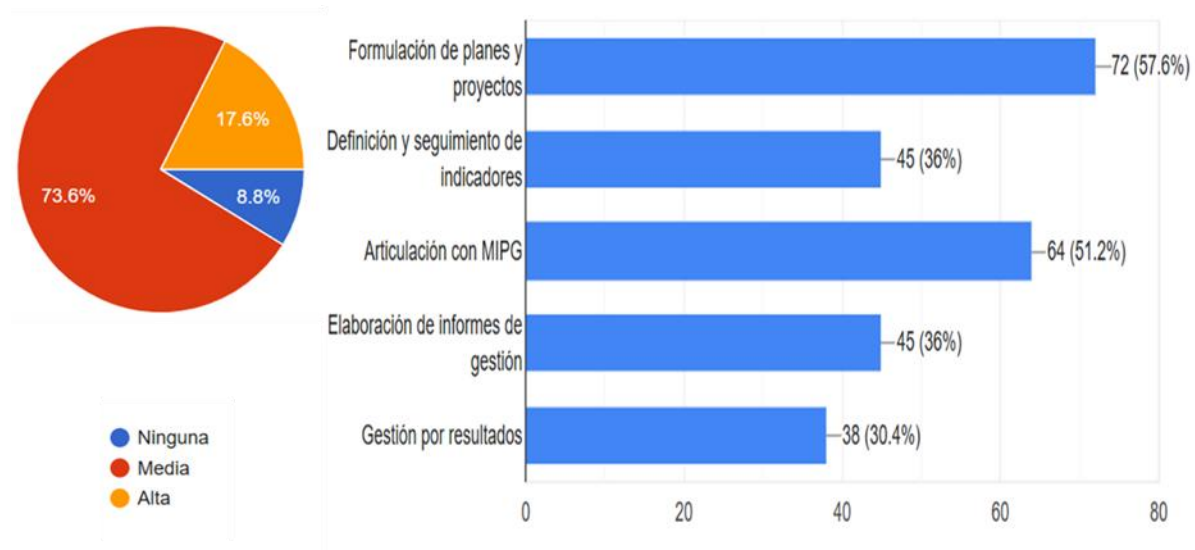
Como se desarrolla en el análisis desagregado del numeral siguiente, dichas brechas se concentran principalmente en competencias asociadas a la planeación estratégica y operativa, la formulación y gestión de proyectos, el seguimiento a metas institucionales, la evaluación del desempeño organizacional y la adopción del enfoque de gestión por resultados.





Ilustración 17

Nivel de necesidad de capacitación y brechas asociadas a planeación y seguimiento institucional



Nota: Los resultados de la encuesta muestran que el 73,6 % de los servidores públicos percibe una necesidad media de capacitación en planeación y seguimiento institucional, mientras que el 17,6 % la califica como alta. Por su parte, solo el 8,8 % considera que no requiere fortalecimiento en esta materia, lo que confirma que más del 90 % del personal identifica oportunidades de mejora en este eje estratégico.

Este panorama evidencia un déficit significativo en competencias vinculadas con la estructuración, ejecución, monitoreo y evaluación de la gestión institucional, procesos que inciden directamente en la eficacia administrativa, la toma de decisiones basada en evidencia y el cumplimiento de los planes institucionales.

El análisis desagregado por componentes técnicos permite identificar que las principales brechas se concentran en:

- Formulación de planes y proyectos: 72 servidores (57,6 %).
- Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: 64 servidores (51,2 %).

Estas áreas reflejan dificultades en la alineación operativa entre los instrumentos de planeación, la programación institucional y los mecanismos de seguimiento y control.

En un segundo nivel de prioridad se ubican:





- Definición y seguimiento de indicadores: 45 servidores (36 %).
- Elaboración de informes de gestión: 45 servidores (36 %).

Ambos componentes constituyen funciones esenciales para el control interno, la evaluación del desempeño institucional y la rendición de cuentas.

Finalmente, se identifica una brecha relevante en:

- Gestión por resultados: 38 servidores (30,4 %),

Esta se asocia a la necesidad de fortalecer el enfoque de efectividad, eficiencia y cumplimiento de metas, conforme a los principios del MIPG y de la administración pública orientada a resultados.

En este contexto, los hallazgos confirman que la planeación y el seguimiento institucional constituyen un eje transversal del desempeño organizacional, cuya consolidación resulta determinante para la adecuada ejecución de los planes, programas y proyectos de la entidad.

Por tanto, este componente debe incorporarse como línea prioritaria dentro de la estructuración del Plan Institucional de Capacitación 2026, en articulación con el MIPG, el Sistema de Control Interno y los objetivos estratégicos definidos por la administración distrital.

8.4.1.1.3. Transformación digital:

El 85,6 % de los servidores públicos reporta una necesidad media o alta de capacitación en transformación digital, lo que posiciona este eje como uno de los de mayor impacto estratégico para el fortalecimiento de la gestión institucional.

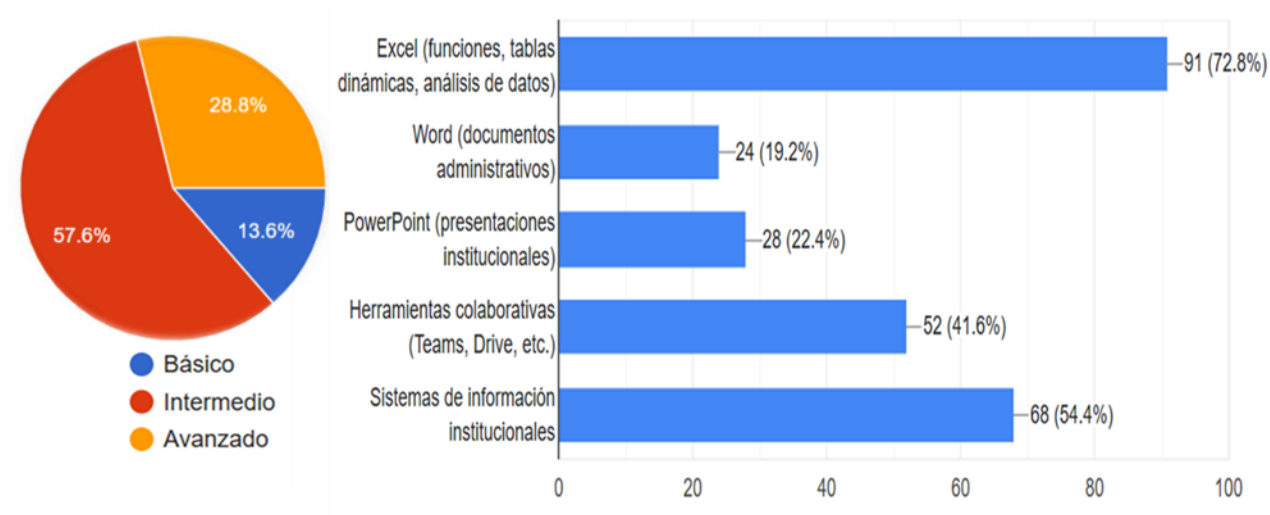
Como se desarrolla en el numeral siguiente, estas brechas estratégicas se manifiestan operativamente en limitaciones diferenciadas en el nivel de dominio y uso efectivo de herramientas tecnológicas específicas por parte de los servidores públicos.





Ilustración 18

Nivel de dominio y necesidades prioritarias de capacitación en herramientas tecnológicas para el ejercicio del cargo



Nota: Los resultados de la encuesta indican que el 57,6 % de los servidores públicos presenta un nivel intermedio de dominio en el uso de las herramientas tecnológicas requeridas para el ejercicio de sus funciones, mientras que el 28,8 % se ubica en un nivel avanzado y el 13,6 % en un nivel básico. Esta distribución evidencia la existencia de una base operativa funcional para el desarrollo de las actividades institucionales, aunque con márgenes relevantes de mejora en un segmento significativo del personal.

De manera complementaria, al indagar por las herramientas en las que se considera prioritaria la capacitación, se identifican como principales focos:

- Excel: 72,8 %, especialmente en funciones avanzadas, análisis de datos y uso de tablas dinámicas.
- Sistemas de información institucionales: 54,4 %.
- Herramientas colaborativas (Teams, Drive u otras): 41,6 %.

En contraste, aplicaciones como Word (19,2 %) y PowerPoint (22,4 %) registran una menor demanda relativa, lo que sugiere un nivel de apropiación más consolidado en estas herramientas básicas.

Los resultados permiten establecer que las principales brechas operativas en materia de herramientas ofimáticas y tecnológicas se concentran en el manejo avanzado de Excel, seguido del uso eficiente de los sistemas de información institucionales y de las





plataformas colaborativas, componentes críticos para la gestión documental, el seguimiento de procesos, el análisis de información y el trabajo interdependencias.

En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación deberá priorizar el fortalecimiento de competencias relacionadas con el tratamiento, análisis y gestión de la información, así como con el uso eficiente de las plataformas institucionales, por su incidencia directa en la calidad de los procesos internos, el soporte a la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

8.4.1.1.4. Gestión Documental:

El 83,2 % de los servidores identifica necesidad media o alta de capacitación en esta materia, por lo que, atendiendo a la alineación con políticas transversales, se debe verificar riesgos potenciales en:

- Cumplimiento de la Ley 594 de 2000,
- Aplicación de las Tablas de Retención Documental,
- Gestión de archivos físicos y electrónicos,
- Seguridad de la información, y
- Transparencia administrativa.

La gestión documental debe consolidarse como eje prioritario del PIC, en coherencia con los lineamientos del Archivo General de la Nación y el MIPG.

8.4.1.1.5. Talento Humano y empleo público:

El 80,8 % de los encuestados manifiesta necesidad media o alta de capacitación en temas asociados a:

- Régimen de empleo público,
- Carrera administrativa,
- Evaluación del desempeño,
- Situaciones administrativas,
- Régimen disciplinario, y
- Gestión estratégica del talento humano.





Este resultado confirma la necesidad de fortalecer capacidades jurídicas y administrativas del personal, especialmente en dependencias con funciones misionales y de apoyo estratégico.

En síntesis, tenemos que la priorización técnica para el PIC 2026, con base en los porcentajes de prioridad alta y media que derivan de las respuestas de los encuestados, se propone el siguiente orden técnico de intervención:

- Gestión documental
- Transformación digital
- Gestión pública y MIPG
- Talento humano y empleo público
- Planeación institucional
- Integridad y ética pública (eje transversal permanente)

Así las cosas, el diagnóstico evidencia que la Alcaldía Distrital de Santa Marta presenta brechas estructurales relevantes en competencias asociadas a la gestión pública moderna, particularmente en los componentes tecnológico, documental, organizacional y de gestión del talento humano.

8.4.1.1.6. Integridad y ética pública.

En el eje de integridad y ética pública, el 67,2 % de los servidores identifica una necesidad de capacitación en niveles medio o alto, lo que indica la persistencia de requerimientos formativos asociados al ejercicio responsable de la función pública, pese a los avances institucionales en la apropiación de principios éticos.

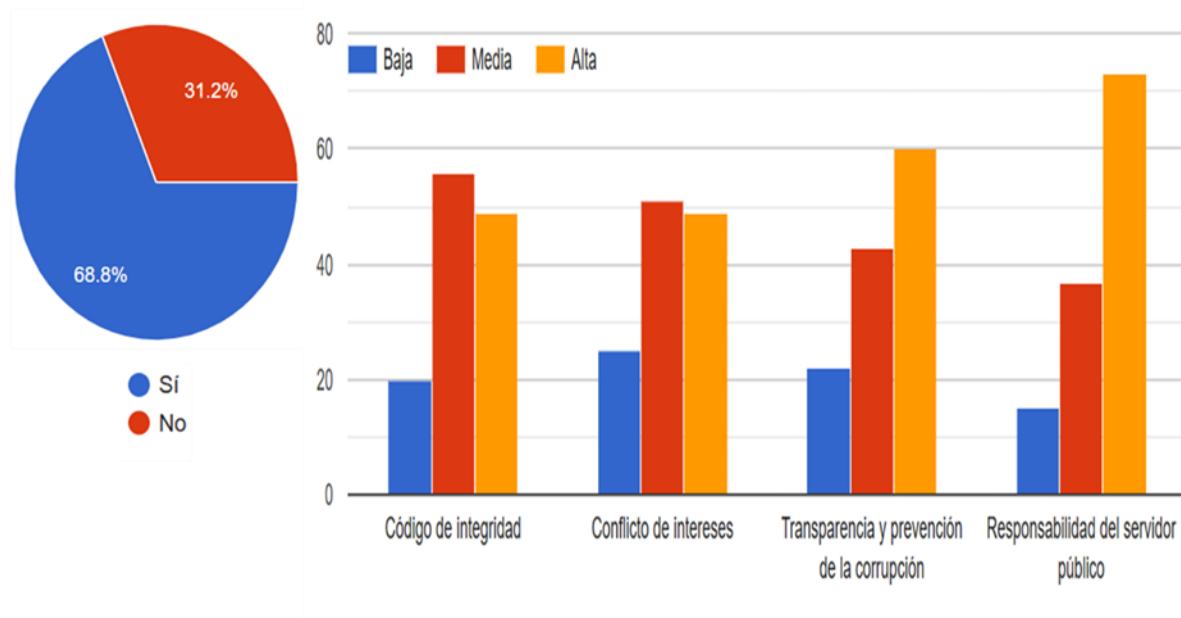
Con el fin de precisar este resultado, se indagó de manera específica sobre la necesidad de fortalecer conocimientos en integridad pública, conflicto de intereses y responsabilidad del servidor público, arrojando la siguiente información:





Ilustración 19

Necesidad de fortalecer conocimientos en integridad y ética pública



Nota: Al respecto, el 68,8 % de los encuestados manifestó requerir dicho fortalecimiento, frente a un 31,2 % que considera no necesitarlo.

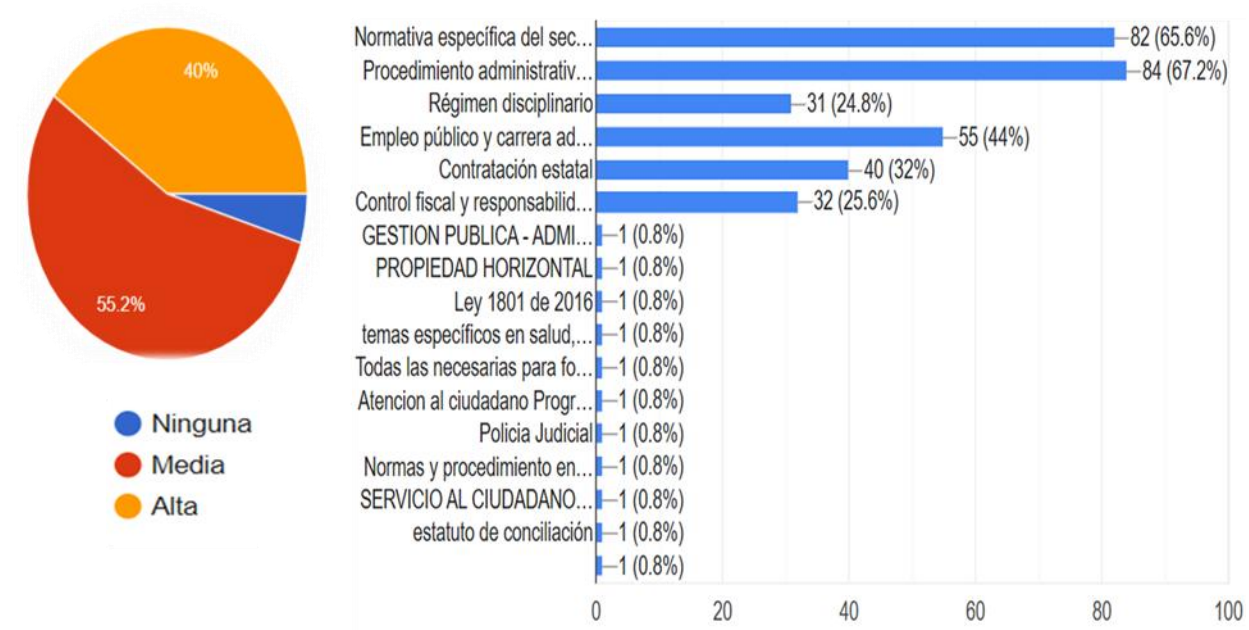
Adicionalmente, la priorización temática evidencia que los asuntos relacionados con la responsabilidad del servidor público y la transparencia y prevención de la corrupción concentran los mayores porcentajes en el nivel de prioridad alta, mientras que el conflicto de intereses y el código de integridad presentan una distribución relevante entre los niveles medio y alto. Este comportamiento sugiere la existencia de brechas prácticas en la aplicación cotidiana de estos instrumentos, más allá del conocimiento normativo básico.

En conjunto, estos resultados confirman que la integridad pública constituye un eje transversal del desempeño institucional y un componente que requiere intervención formativa sistemática. En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación 2026 deberá contemplar acciones orientadas al fortalecimiento aplicado de este eje, con énfasis en la prevención de conflictos de intereses, la responsabilidad funcional y la adopción de decisiones conforme a los principios de legalidad, transparencia y probidad administrativa, en armonía con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



Ilustración 20

Necesidad de capacitación y prioridades temáticas en normatividad aplicable al ejercicio del cargo



Nota: Los resultados de la encuesta evidencian que la actualización normativa constituye un requerimiento ampliamente generalizado entre los servidores públicos. En efecto, el 55,2 % manifestó una necesidad media de capacitación y el 40,0 % una necesidad alta, mientras que solo el 4,8 % indicó no requerir fortalecimiento en esta materia. En conjunto, el 95,2 % de los encuestados reconoce algún nivel de necesidad de actualización, lo que confirma la relevancia estructural de este componente dentro del diagnóstico institucional.

Al examinar los temas específicos en los que se concentra dicha necesidad, se observa que las mayores demandas se ubican en el procedimiento administrativo (84 respuestas; 67,2 %) y en la normativa propia del sector o dependencia (82 respuestas; 65,6 %), lo cual refleja la importancia de fortalecer el conocimiento directamente asociado a la gestión misional y a la toma de decisiones administrativas cotidianas.

En un segundo nivel de prioridad se sitúan el régimen de empleo público y carrera administrativa (55 respuestas; 44,0 %), la contratación estatal (40 respuestas; 32,0 %), el control fiscal y la responsabilidad fiscal (32 respuestas; 25,6 %) y el régimen disciplinario (31 respuestas; 24,8 %). Estas áreas, de carácter transversal, inciden de manera directa en la legalidad de las actuaciones administrativas, el manejo de los recursos públicos y el cumplimiento de los deberes funcionales.

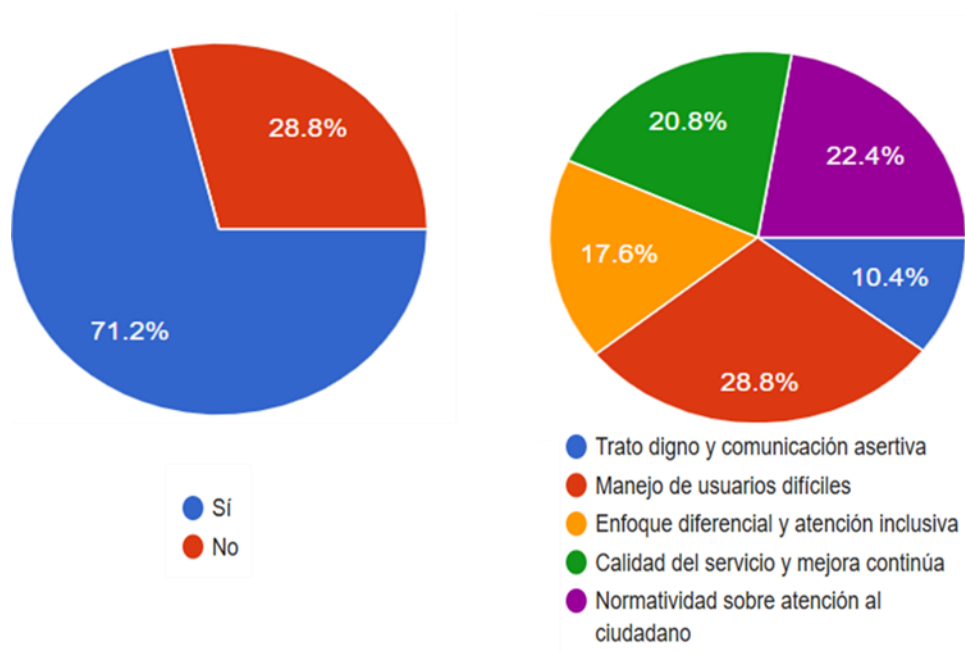


De forma marginal se registran necesidades puntuales en otros campos normativos, con porcentajes individuales inferiores al 1 %, lo que no configura una tendencia estadísticamente representativa, pero sí sugiere requerimientos específicos en determinadas dependencias.

En conjunto, este comportamiento confirma que la capacitación en normatividad debe abordarse como un eje transversal del Plan Institucional de Capacitación 2026, con énfasis en los marcos procedimentales y sectoriales que soportan la gestión institucional, en coherencia con los principios de legalidad, seguridad jurídica y mejora continua del desempeño público.

Ilustración 21

Interacción funcional con la ciudadanía y necesidades de capacitación en atención al ciudadano



Nota: Los resultados de la encuesta indican que el 71,2 % de los servidores públicos (89 funcionarios) mantiene interacción directa o indirecta con la ciudadanía o con usuarios del servicio público en el ejercicio de sus funciones, mientras que el 28,8 % (36 funcionarios) no desarrolla actividades asociadas a este tipo de contacto. Esta distribución evidencia que una proporción mayoritaria del personal cumple roles con incidencia directa en la prestación del servicio al ciudadano.





De manera complementaria, los servidores identificaron como principales necesidades de capacitación en este ámbito el manejo de usuarios difíciles (28,8 %), la normatividad sobre atención al ciudadano (22,4 %) y la calidad del servicio y mejora continua (20,8 %). En un segundo nivel se ubican el enfoque diferencial y la atención inclusiva (17,6 %) y el trato digno y la comunicación asertiva (10,4%).

En conjunto, estos resultados muestran que, si bien las brechas de los servidores públicos frente a los temas de atención al ciudadano son bajas, no por ello la atención al ciudadano deja de ser un componente operativo importante dentro de la gestión institucional. Las brechas no se concentran exclusivamente en el conocimiento normativo, sino también en habilidades prácticas para la gestión de situaciones complejas y en la estandarización de criterios de calidad del servicio. En consecuencia, este eje debe ser abordado en el Plan Institucional de Capacitación 2026 mediante acciones focalizadas que fortalezcan competencias prácticas y actitudinales orientadas a la gestión de situaciones complejas y a la mejora sostenida de la experiencia del ciudadano.

8.5. Identificación de Necesidades por Ejes del PNFC (Temáticos Nacionales)

Con el propósito de complementar la caracterización de las necesidades formativas de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, se analizaron las respuestas relacionadas con los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Este análisis permite identificar las áreas prioritarias de fortalecimiento institucional, orientar la formulación y ajuste del Plan Institucional de Capacitación y asegurar su alineación con los lineamientos nacionales en materia de desarrollo de capacidades del empleo público.

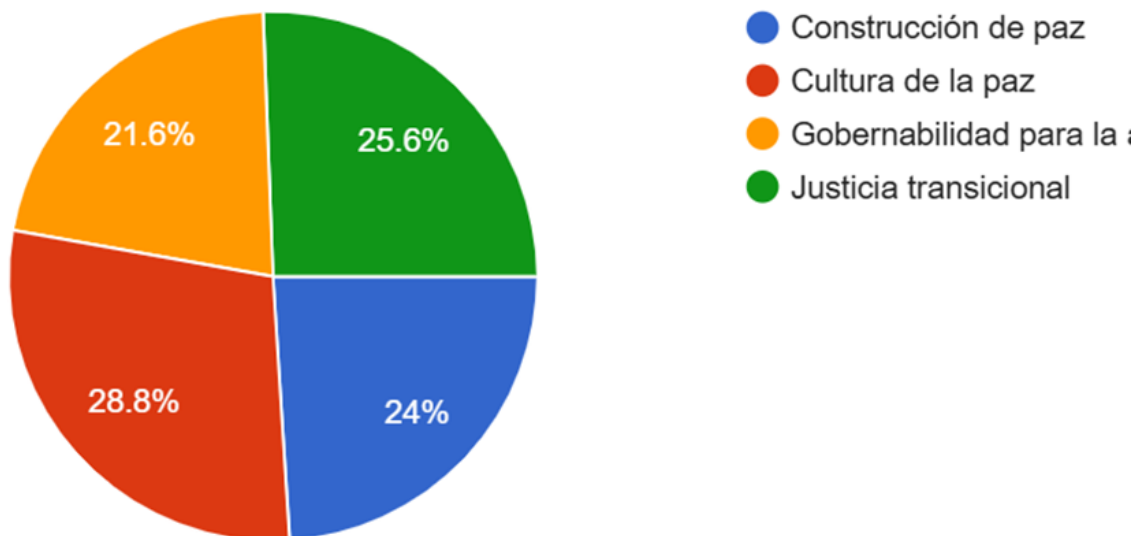
Los resultados se presentan a continuación de manera desagregada por cada eje temático.





Ilustración 22

Identificación de temáticas prioritarias de capacitación en el eje “Paz total, memoria y derechos humanos”



Nota: Los resultados de la encuesta permiten identificar una priorización relativa de las temáticas de capacitación dentro del eje “Paz total, memoria y derechos humanos”. En particular, Cultura de la paz (28,8 %) y Justicia transicional (25,6 %) concentran el mayor nivel de preferencia por parte de los servidores públicos, configurándose como los temas que requieren atención prioritaria en la programación del Plan Institucional de Capacitación.

En un segundo nivel se ubican Construcción de paz (24,0 %) y Gobernabilidad para la paz (21,6 %), las cuales, si bien presentan una demanda ligeramente inferior, deben ser consideradas como componentes complementarios para el fortalecimiento integral de las capacidades institucionales en esta materia.

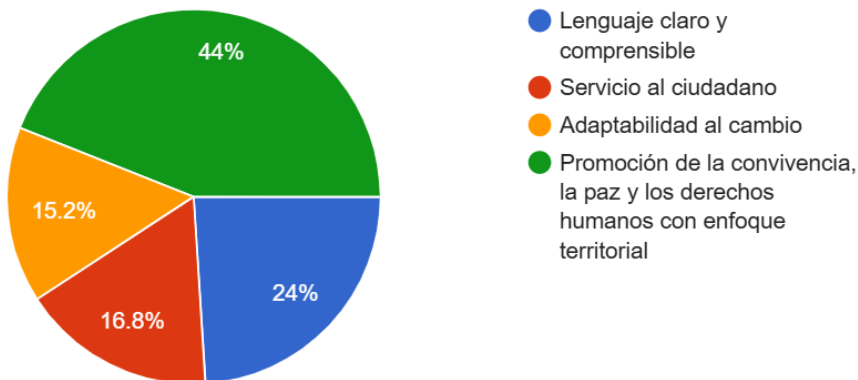
Estos resultados constituyen un insumo técnico para la definición y secuenciación de contenidos formativos, en coherencia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).





Ilustración 23

Preferencias de capacitación en el eje “Territorio, vida y ambiente



Nota: Los resultados evidencian una prioridad definida en la temática Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial, la cual concentra el 44,0 % de las respuestas, superando de manera significativa a las demás opciones evaluadas.

En un segundo nivel de preferencia se ubica Lenguaje claro y comprensible (24,0 %), seguida por Servicio al ciudadano (16,8 %) y Adaptabilidad al cambio (15,2 %), las cuales presentan una demanda relevante, aunque sustancialmente inferior frente a la temática prioritaria.

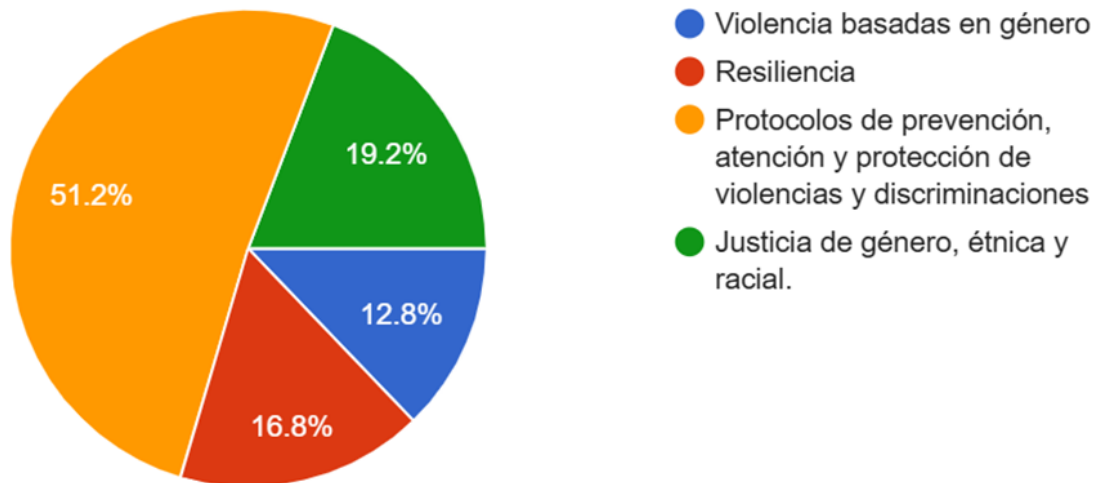
En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación deberá priorizar, en primer lugar, la temática Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial, y en segundo término Lenguaje claro y comprensible, al concentrar conjuntamente el mayor porcentaje de preferencias de los servidores públicos. Las temáticas restantes podrán ser incorporadas de manera progresiva como componentes complementarios de la estrategia formativa.





Ilustración 24

Preferencias de capacitación en el eje “Mujeres, inclusión y diversidad”



Nota: Los resultados muestran una prioridad claramente definida en la temática Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones, que concentra el 51,2 % de las respuestas, duplicando ampliamente la segunda opción.

En un segundo nivel de preferencia se ubica Justicia de género, étnica y racial (19,2 %), seguida por Resiliencia (16,8 %) y Violencias basadas en género (12,8 %), las cuales presentan una demanda relevante pero sustancialmente inferior.

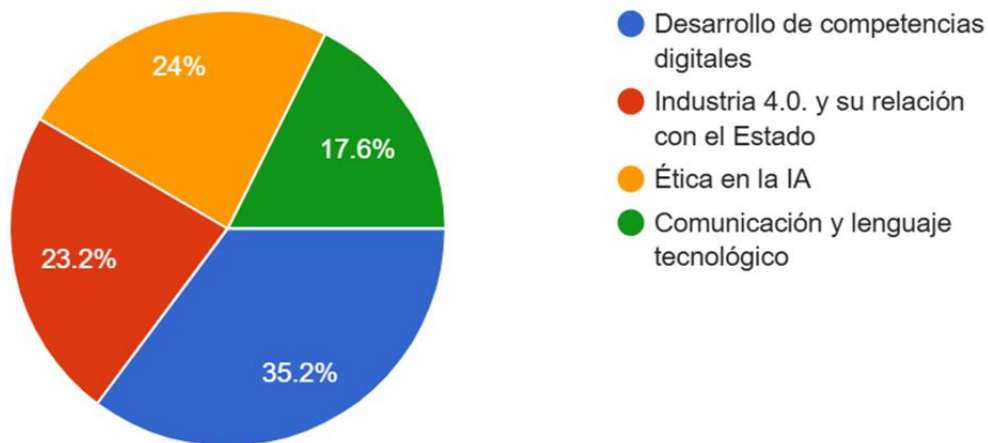
En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación deberá concentrar prioritariamente sus acciones formativas en el fortalecimiento de conocimientos y competencias relacionadas con los protocolos de prevención, atención y protección frente a violencias y discriminaciones, y, en un segundo nivel, en los contenidos vinculados con la justicia de género, étnica y racial. Las demás temáticas podrán ser desarrolladas de manera gradual como parte complementaria del proceso de fortalecimiento institucional.





Ilustración 25

Preferencias de capacitación en el eje “Transformación digital y cibercultura”:



Nota: Los resultados evidencian una mayor preferencia por la temática “Desarrollo de competencias digitales”, que concentra el 35,2 % de las respuestas, posicionándose como el principal foco de formación dentro de este eje.

En un segundo nivel se ubica “Ética en la IA” (24,0 %), seguida de cerca por “Industria 4.0. y su relación con el Estado” (23,2 %), lo que refleja un interés relevante por el uso responsable de tecnologías emergentes y su aplicación en la gestión pública.

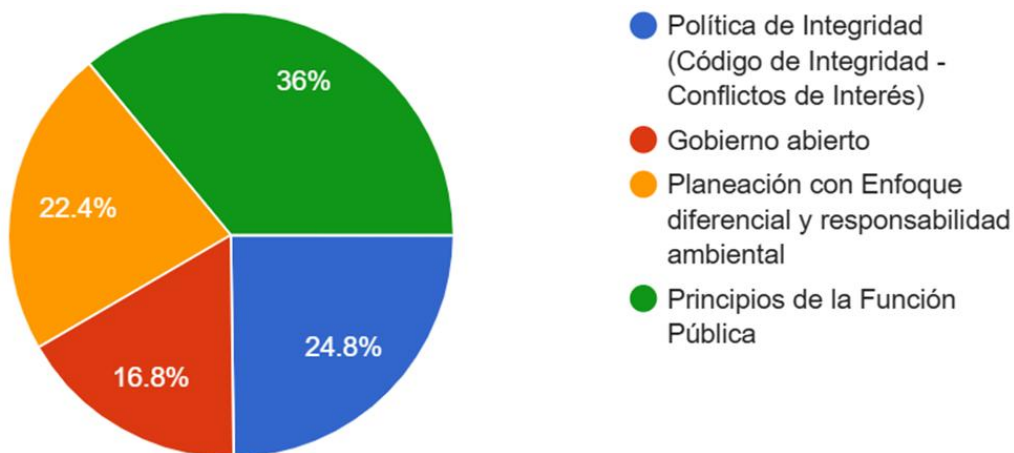
En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación deberá priorizar, en primer lugar, el fortalecimiento de las competencias digitales de los servidores públicos y, en segundo término, los contenidos asociados a la ética en el uso de la inteligencia artificial. Las demás temáticas podrán incorporarse de manera progresiva como componentes complementarios de la estrategia formativa.





Ilustración 26

Preferencias de capacitación en el eje “Probidad, ética e identidad de lo público”



Nota: Los resultados evidencian una preferencia principal por la temática “Principios de la Función Pública”, que concentra el 36,0 % de las respuestas, posicionándose como el contenido prioritario dentro de este eje.

En un segundo nivel se ubica la “Política de Integridad (Código de Integridad – Conflictos de Interés)” con el 24,8 %, seguida por “Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental” (22,4 %) y “Gobierno abierto” (16,8 %).

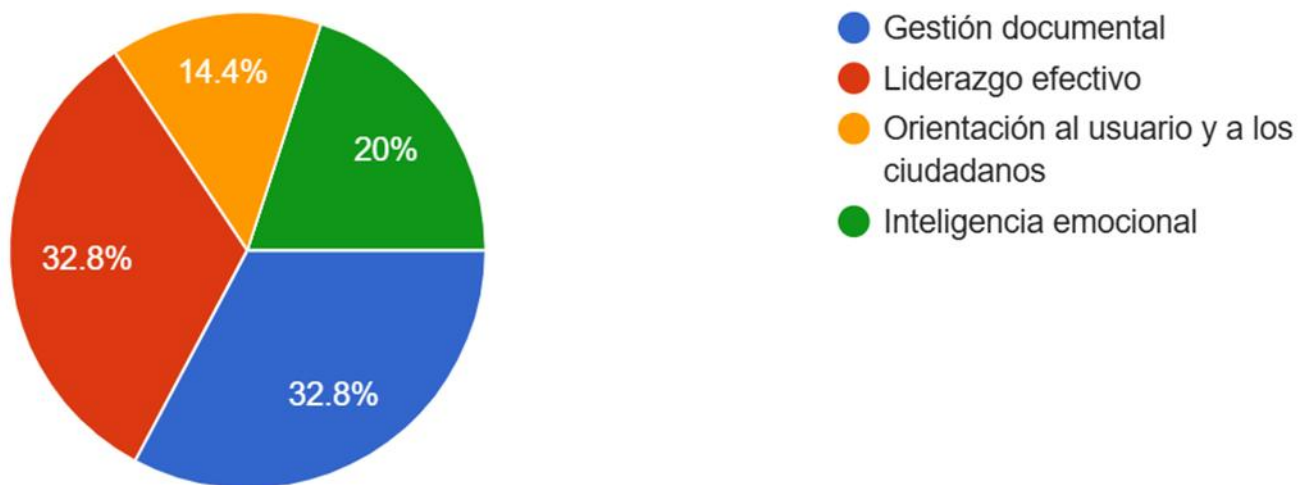
En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación deberá focalizar inicialmente sus acciones formativas en el fortalecimiento de los principios que orientan el ejercicio de la función pública y, en un segundo nivel, en los contenidos relacionados con la política de integridad y el manejo de los conflictos de interés. Las demás temáticas podrán desarrollarse de manera gradual como parte complementaria del proceso de fortalecimiento institucional.





Ilustración 27

Preferencias de capacitación en el eje “Habilidades y competencias”:



Nota: Los resultados muestran una prioridad compartida entre las temáticas Liderazgo efectivo y Gestión documental, cada una con el 32,8 % de las respuestas, lo que las posiciona como los principales focos de formación dentro de este eje.

En un segundo nivel se ubica Inteligencia emocional (20,0 %), seguida por Orientación al usuario y a los ciudadanos (14,4 %), las cuales mantienen relevancia, aunque con menor peso relativo frente a las dos primeras.

En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación deberá orientar en primera instancia sus esfuerzos formativos hacia el desarrollo de competencias en liderazgo efectivo y gestión documental, y contemplar de forma gradual la inclusión de contenidos en inteligencia emocional y orientación al usuario como elementos complementarios del proceso de formación institucional.

9. PROGRAMA DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

El presente capítulo define los programas de aprendizaje institucional que integran el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, en coherencia con el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, la Guía ESAP-DAFP 2023, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.





Estos programas constituyen los mecanismos operativos mediante los cuales se materializa la política institucional de formación y desarrollo del talento humano, garantizando cobertura integral a lo largo del ciclo de vida del servidor público y articulación efectiva con los objetivos estratégicos del Distrito.

9.1. Programa de Inducción

El Programa de Inducción está orientado a facilitar la integración efectiva de los servidores públicos que ingresan a la Alcaldía Distrital de Santa Marta, cualquiera sea su forma de vinculación, mediante la apropiación de los principios de la función pública, la estructura organizacional, los procesos institucionales y los objetivos estratégicos del Distrito.

Objetivos específicos:

- Garantizar el conocimiento de la misión, visión, valores institucionales y del Plan de Desarrollo Distrital vigente.
- Promover la apropiación del Código de Integridad y de las políticas transversales institucionales.
- Reducir los tiempos de adaptación al puesto de trabajo.

Componentes mínimos

- Estructura administrativa del Distrito.
- Plan de Desarrollo Distrital “Santa Marta 500+”.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Código de Integridad.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Políticas de servicio al ciudadano.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan Institucional de Capacitaciones.

9.2. Programa De Reinducción

El Programa de Reinducción tiene como finalidad actualizar periódicamente a los servidores públicos vinculados a la entidad frente a los cambios normativos,





organizacionales, estratégicos y procedimentales que impactan el ejercicio de sus funciones.

Objetivos específicos:

- Reafirmar el sentido de pertenencia institucional y la identidad del servidor público.
- Socializar modificaciones en la estructura organizacional, procesos y normatividad aplicable.

9.3. Programa Anual de Capacitación

El Programa Anual de Capacitación constituye el eje central del PIC 2026 y agrupa el conjunto de actividades formativas orientadas al desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, con base en el diagnóstico institucional de necesidades, los ejes temáticos del PNFC y los objetivos estratégicos del Distrito.

Características:

- Se formula con periodicidad anual.
- Se estructura a partir de la matriz operativa del PIC 2026.
- Se clasifica obligatoriamente por ejes temáticos del PNFC.
- Incluye indicadores de producto, resultado e impacto.

Comprende acciones de formación en áreas tales como:

- Planeación, contratación y gestión financiera pública.
- Servicio al ciudadano.
- Transformación digital.
- Integridad y transparencia.
- Gestión territorial y ambiental.
- Enfoque diferencial y derechos humanos.





10. PLAN OPERATIVO DE CAPACITACIÓN 2026

El Plan Operativo de Capacitación constituye el componente central de ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, en cuanto concreta, en términos programáticos, las acciones formativas necesarias para atender las necesidades institucionales priorizadas y alcanzar los objetivos estratégicos definidos en el presente documento.

Este plan operativo se materializa en una matriz integral de programación, la cual articula cada actividad de capacitación con:

- Ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC),
- Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027, específicamente el Eje 5. Gobierno Abierto y Participativo y la línea estratégica 4.5.2 Transparencia y Buen Gobierno,
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG),
- Plan Estratégico de Talento Humano,
- Políticas públicas transversales (integridad, transparencia, servicio al ciudadano, transformación digital, seguridad y salud en el trabajo, entre otras),

La matriz operativa se constituye, en consecuencia, en el instrumento oficial de planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control del PIC 2026, y deberá ser presentada para conocimiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

10.1. Matriz general de actividades:

La Matriz General de Actividades del Plan Operativo de Capacitación 2026 consolida, para cada acción formativa programada, los elementos mínimos requeridos para su adecuada ejecución administrativa, garantizando trazabilidad entre el diagnóstico institucional, la priorización de necesidades y la evaluación de resultados.

El presente Plan Institucional de Capacitación se acompaña del Anexo Técnico 1, correspondiente a la Matriz Operativa del PIC 2026, la cual forma parte integral del documento y contiene la programación detallada de las actividades de capacitación para la vigencia.





La implementación de las actividades previstas en el presente Plan de Capacitaciones 2026 se desarrollará de manera gradual, progresiva y priorizada, atendiendo criterios de racionalidad administrativa, impacto institucional y necesidades del servicio, y estará sujeta a la disponibilidad presupuestal, a los procesos de programación y ejecución financiera de la entidad y a la capacidad operativa institucional.

En consecuencia, el cronograma de actividades que se presenta a continuación tiene un carácter indicativo y referencial, constituyendo una herramienta de planeación orientadora para la gestión y seguimiento del Plan, susceptible de ajustes durante la vigencia respectiva, en función de variaciones en las condiciones administrativas, financieras, organizacionales o normativas, sin que tales ajustes constituyan, por sí mismos, incumplimiento del Plan ni afecten su validez, continuidad o finalidad institucional.





No.	Eje temático PNFC	Eje PDD	Programa / Línea estratégica PDD	Dependencia responsable	Tema / Actividad de capacitación	Objetivo de aprendizaje	Tipo de actividad	Modalidad	Población objetivo	Indicador de resultado	Meta	Cronograma / Mes
1	Transformación digital	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Excel avanzado para gestión pública	Fortalecer competencias institucionales en excel avanzado para gestión pública	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Abril
2	Planeación institucional	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Formulación y gestión de proyectos	Fortalecer competencias institucionales en formulación y gestión de proyectos	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Septiembre
3	Habilidades	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Trabajo en equipo	Fortalecer competencias institucionales en trabajo en equipo	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Mayo
4	Habilidades	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Innovación pública	Fortalecer competencias institucionales en innovación pública	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Julio
5	Transformación digital	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	IA aplicada a funciones administrativas	Fortalecer competencias institucionales en la aplicada a funciones administrativas	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Abril
6	Probidad	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Integridad y conflictos de interés	Fortalecer competencias institucionales en integridad y conflictos de interés	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Mayo
7	Transformación digital	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Transformación digital en sector público	Fortalecer competencias institucionales en transformación digital en sector público	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Agosto
8	Transformación digital	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Herramientas colaborativas digitales	Fortalecer competencias institucionales en herramientas colaborativas digitales	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Agosto
9	Habilidades	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Redacción administrativa y lenguaje claro	Fortalecer competencias institucionales en redacción administrativa	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Julio
10	Gestión documental	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Gestión documental conforme a Ley 594	Fortalecer competencias institucionales en gestión documental conforme a ley 594	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Agosto
11	Gestión documental	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Seguridad de la información y archivo digital	Fortalecer competencias institucionales en seguridad de la información y archivo digital	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Marzo
12	Habilidades	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Liderazgo público	Fortalecer competencias institucionales en liderazgo público	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Septiembre
13	Habilidades	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Gestión del cambio	Fortalecer competencias institucionales en gestión del cambio	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Marzo
14	Gestión pública y MIPG	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Control interno aplicado al MIPG	Fortalecer competencias institucionales en control interno aplicado al mipg	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Septiembre
15	Probidad	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Contratación estatal básica	Fortalecer competencias institucionales en contratación estatal básica	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Junio
16	Gestión pública y MIPG	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Implementación práctica de FURAG	Fortalecer competencias institucionales en implementación práctica del mipg	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Octubre
17	Probidad y Ética de lo Público	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Transparencia y anticorrupción	Fortalecer competencias institucionales en transparencia y anticorrupción	Curso / Taller / Seminario / Charla	Virtual / Presencial	Trabajadores de la Alcaldía Distrital	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Octubre
18	Probidad y Ética de lo Público	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Derechos Humanos en la Función del Agente de Tránsito	Integrar los principios de los derechos humanos en los procedimientos diarios, garantizando el respeto y la dignidad de todos los actores viales.	Curso / Taller / Seminario / Charla	Presencial / Virtual	Agentes de Tránsito	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Abril
19	Probidad y Ética de lo Público	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Técnicas de valoración inicial del paciente en siniestros viales	Capacitar a los agentes para realizar una valoración inicial segura y oportuna del paciente (protocolo PAS: Proteger, Avisar, Socorrer) en la escena del siniestro vial.	Curso / Taller / Seminario / Charla	Presencial	Agentes de Tránsito	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Mayo
20	Probidad y Ética de lo Público	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Metodología de la investigación forense aplicada a siniestros viales	Desarrollar habilidades para la recolección sistemática y el análisis de evidencia física en el lugar de los hechos, siguiendo protocolos de policía judicial, para determinar la causa principal de los siniestros.	Curso / Taller / Seminario / Charla	Presencial	Agentes de Tránsito	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Junio
21	Probidad y Ética de lo Público	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Mecánica Básica para la Investigación de Siniestros	Identificar y evaluar posibles fallas mecánicas (ej. frenos, dirección, llantas) como causas o factores contribuyentes en los siniestros viales, para una investigación integral.	Curso / Taller / Seminario / Charla	Presencial	Agentes de Tránsito	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Junio
22	Habilidades	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Manejo del lenguaje y comunicación efectiva con el ciudadano	Fortalecer competencias institucionales en comunicación efectiva	Curso / Taller / Seminario / Charla	Presencial	Agentes de Tránsito	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Julio
23	Talento humano	Gobierno abierto y participativo	Fortalecimiento institucional	Secretaría General / Dirección de Capital Humano	Responsabilidad penal del servidor público	Comprensión de las implicaciones penales, disciplinarias y fiscales derivadas del ejercicio de la función pública	Curso / Taller / Seminario / Charla	Presencial	Agentes de Tránsito	Al menos 50% de los asistentes diligencian encuesta de satisfacción.	Ejecución documentada de la actividad programada.	Agosto





11. RESPONSABLES

La coordinación del seguimiento estará a cargo del proceso de la Dirección de Capital Humano, a través del área de bienestar social, con el apoyo de la Secretaría General.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 tienen como finalidad verificar la ejecución efectiva de las actividades programadas, asegurar la trazabilidad administrativa del proceso formativo y constatar la aplicación básica de los contenidos en el contexto institucional, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Guía ESAP-DAFP para la formulación del PIC.

Este componente se desarrolla con base en la matriz operativa del Plan, la cual integra los responsables, cronograma, modalidades, e indicadores definidos para cada acción formativa.

12.1 Instrumentos de seguimiento:

Para el control y verificación del PIC se utilizarán, como mínimo, los siguientes instrumentos:

- Matriz operativa del PIC 2026.
- Actas, registros fotográficos o grabaciones, según modalidad.
- Listados de asistencia o registros de acceso a contenidos virtuales.
- Encuestas breves de satisfacción.

12.2 Indicadores del Plan Institucional de Capacitación:

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	FÓRMULA
GESTIÓN	Actividades del Plan Institucional de Capacitación desarrolladas	Desarrollar las actividades programadas en el Plan para la vigencia 2025	(Número de actividades ejecutadas /Número de actividades programadas) *100





COBERTURA	Alcance de las capacitaciones.	Garantizar la participación de los funcionarios públicos de la Alcaldía Distrital en las actividades del Plan Institucional de Capacitaciones.	(Número de funcionarios públicos de la Alcaldía Distrital cubiertos por el Plan Institucional de Capacitaciones/Total de funcionarios públicos de la Alcaldía Distrital) *100
------------------	--------------------------------	--	---

13. ESTRATEGIA DE SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN

La socialización del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 constituye un componente esencial para asegurar su apropiación por parte de los servidores públicos, su correcta implementación en las dependencias y su articulación efectiva con los objetivos estratégicos del Distrito.

En concordancia con los principios de transparencia, participación, comunicación interna y mejora continua, previstos en el MIPG y en la Guía ESAP-DAFP 2023, la Alcaldía Distrital de Santa Marta adoptará una estrategia sistemática de divulgación y apropiación institucional del PIC:

- Publicación en la página web de la Alcaldía.
- Socialización por dependencias.

La estrategia de socialización será coordinada por la Secretaría General - Dirección de Talento Humano, con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones Estratégicas.





14. REFERENCIAS

- Circular Externa 100-010 de 2014. (2014, 21 de noviembre). Orientaciones en Materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 54. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Decreto Ley 1567 de 1998. (1998, 10 de agosto). Presidente de la República. Diario Oficial No. 43.358.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Decreto 1227 de 2005. (2005, 25 de abril). Presidente de la República. Diario Oficial No. 45.890.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- Decreto 4661 de 2007. (2007, 29 de noviembre). Presidente de la República. Diario Oficial No. 46.827.
http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_col_dec4665.pdf
- Decreto 4904 de 2009. (2009, 16 de diciembre). Ministro del interior y de justicia. Diario Oficial No. 47567
- Decreto 1083 de 2015. (2015, 26 de mayo). Presidente de la República. Diario Oficial No. 49.523.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>
- Decreto 1072 de 2015. (2015, 26 de mayo). Presidente de la República. Diario Oficial No. 49.523.
<http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>
- Decreto 894 de 2017. (2017, 28 de mayo). Presidente de la República. Diario Oficial No. 50.247.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855>
- Decreto 1499 de 2017. (2017, 11 de septiembre). Presidente de la República. Diario Oficial No. 50.353
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030*. <https://www.funcionpublica.gov.co/>
- Ley 909 de 2004. (2004, 23 de septiembre). Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 45.680.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Ley 1064 de 2006. (2006, 26 de julio). Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 46.341.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=20854>





- Ley 1952 de 2019. (2019, 28 de enero). Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 50.850
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>
- Ley 1960 de 2019. (2019, 27 de junio). Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 50.997.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>
- Ley 2559 de 2025, (2025, 22 de diciembre). Congreso de Colombia.
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202559%20DEL%2022%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202025.pdf>





ALCALDÍA DE SANTA MARTA

Distrito Turístico, Cultural e Histórico

Secretaría General

Dirección de Capital Humano

WWW.SANTAMARTA.GOV.CO



SECRETARÍA GENERAL

Calle 14 No. 2 - 49, Palacio Municipal
direccion.capitalhumano@santamarta.gov.co
(605) 4209600 Ext. 1206