



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC 2025

DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

**Cartagena de Indias D. T. y C.
Enero de 2025**



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	5
1. PROPOSITO	7
2. OBJETIVO GENERAL.....	8
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
4. ALCANCE.....	8
5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO.....	9
6. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS	11
7. MARCO CONCEPTUAL.....	11
8. MARCO METODOLÓGICO.....	16
8.1. Fase Diagnóstica.	16
8.2. Fase del Diseño del Plan Metodológico.....	17
8.3. Fase de Implementación.....	18
8.4. Fase de evaluación y retroalimentación.....	19
8.5. Criterios Transversales.	19
8. EJES TEMÁTICOS DEL PNFC.....	20
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	20
9.1. Instrumento de recolección de datos.	20
9.2. Resultado de la encuesta de necesidades.	22
10. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 29	
10.1. Ejes temáticos.....	29
10.1.1. Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	30
10.1.2. Eje 2: Territorio, Vida Y Ambiente	31
10.1.3. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	32
10.1.4. Eje 4: Transformación Digital Y Cibercultura.....	32
10.1.5. Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.....	33
10.1.6. Eje 6: Habilidades Y Competencias	34
10.2. Programas del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.....	35
10.2.1. Programa Inducción y Reinducción.....	35
10.2.2. Programa Bilingüismo.	37



10.2.3.	Programa Servidor Público Altamente Eficaz.....	38
10.2.4.	Programa de Formación Continuada.	39
10.2.5.	Programa Directivos Públicos.	42
10.3.	OTROS: ENTRENAMIENTOS PUESTO DE TRABAJO.	45
11.	INDICADORES	47
12.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.	48
13.	MEJORA CONTINUA DEL PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION PIC 2025	48
14.	MEJORA CONTINUA DEL PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION PIC 2025	50
15.	MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025.....	51
16.	PRESUPUESTO.....	51
17.	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS.....	51
17.2.	Eje 1: General.....	52
17.3.	Eje 2: Gestión Integral del Riesgo de Incendios.....	53
17.4.	Eje 3: Búsqueda y Rescate	54
17.5.	Eje 4: Materiales Peligrosos	54
17.6.	Eje 5: Comando de Incidentes.....	55
17.7.	Eje 6: Atención Prehospitalaria.....	56
17.8.	Indicadores	56
17.9.	Evaluación y Seguimiento	57
17.11.	Presupuesto.....	58

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC.....	7
Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes.....	16

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Empleos de la Planta de personal de la Alcaldía de Cartagena de Indias	22
Tabla 2. Tabulación respuestas pregunta No 1 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.....	23



Tabla 3. Tabulación respuestas pregunta No 2 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.....	24
Tabla 4. Tabulación respuestas pregunta No 3 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.....	25
Tabla 5. Tabulación respuestas pregunta N° 4 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.....	26
Tabla 6. Tabulación respuestas pregunta No 5 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.....	27
Tabla 7. Tabulación respuestas pregunta N° 6 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.....	28
Tabla 8. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 1	30
Tabla 9. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 2	31
Tabla 10. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 3.....	32
Tabla 11. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 4.....	33
Tabla 12. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 5.....	34
Tabla 13. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 6.....	35
Tabla 14. Indicadores de Medición PIC.....	47
Tabla 15. Mapa de Riesgos del PIC 2025.....	50
Tabla 16. Temáticas asociadas al Eje General.....	52
Tabla 17. Temática de Gestión Integral del Riesgo de Incendios.....	53
Tabla 18. Temática del eje de Búsqueda y Rescate.....	54
Tabla 19. Temática del Eje de Comando de Incidentes.....	55
Tabla 20. Temáticas del Eje de Atención Hospitalaria.....	56
Tabla 21. Cronograma de eventos de capacitación y formación.....	58

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación	24
Gráfica 2. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación	25
Gráfica 4. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación	27
Gráfica 5. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación	28
Gráfica 6. Resultados de la encuesta de diagnóstico áreas de formación	28



INTRODUCCION

La ley 909 de 2004 en su artículo 36 menciona en el objetivo: “la formación y capacitación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas, 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”. El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es una herramienta estratégica diseñada para fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los funcionarios públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

Este plan busca responder a las necesidades de formación y actualización del talento humano, en concordancia con los objetivos estratégicos del Distrito y en cumplimiento de los lineamientos legales aplicables en Colombia. De esta manera, se garantiza una gestión pública eficiente, transparente y orientada al ciudadano.

Por lo anterior, y en atención al contexto actual de constante evolución y cambio, la Alcaldía de Cartagena reconoce la importancia de contar con un equipo de Servidores Públicos altamente capacitado y competente, que permita dar respuestas oportunas a su principal objetivo misional: la comunidad Cartagenera.

La formación por competencias dentro de un modelo pedagógico constructivista, se presenta como una estrategia clave para asegurar que los servidores públicos no solo adquieran los conocimientos necesarios, sino también las habilidades, destrezas y actitudes que les permitan desempeñarse de manera eficaz en sus diferentes roles.

El Plan Institucional capacitación – PIC 2025 se encuentra orientado mediante el sistema de competencias, el cual tiene como meta principal fortalecer las



capacidades de los Servidores Públicos de la Alcaldía de Cartagena, alineando sus competencias con las necesidades y objetivos estratégicos de la administración distrital. Mediante un enfoque integral y sistemático, se busca promover el desarrollo profesional continuo, fomentar la innovación y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Por lo tanto, el enfoque por competencias en la profesionalización de los servidores públicos debe tener un papel protagónico para constituir una base sólida que responda a la necesidad de adaptarse a los desafíos actuales y futuros, garantizando que la Alcaldía de Cartagena cuente con un equipo preparado para enfrentar las demandas de una gestión pública moderna y eficiente.

Con este propósito, se han identificado las competencias claves que deben ser desarrolladas y se han diseñado programas de formación específicos que permitirán alcanzar los estándares requeridos. De conformidad a lo anterior se ha elaborado el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, de la Alcaldía Mayor de Cartagena, formulado a partir del autodiagnóstico interno realizado a la población de servidores públicos, la observación directa de la población en formación del plan 2024, y bajo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 2030 como documento rector de estos programas formativos.



Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, 2024

1. PROPOSITO

El PIC de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias se basa en un enfoque integral que articula las necesidades institucionales y las individuales de los funcionarios públicos. Este enfoque permite:

- Identificar las brechas de conocimiento y habilidades.
- Diseñar programas de capacitación personalizados y estratégicos.
- Orientar la capacitación para responder a los objetivos estratégicos del distrito
- Monitorear y evaluar los resultados para asegurar el impacto y la mejora continua.



2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades y competencias de los servidores públicos, de la Alcaldía Mayor de Cartagena, alineándose con las necesidades y objetivos estratégicos de la administración distrital, para fortalecer las competencias técnicas, administrativas, transversales y blandas de los servidores públicos buscando con ello promover una gestión pública eficaz, innovadora y centrada en el ciudadano.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar programas de formación que permitan a los servidores públicos adquirir y mejorar las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficaz.
- Implementar metodologías de aprendizaje que faciliten la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para sus roles.
- Identificar y priorizar las competencias clave que se alineen con los objetivos estratégicos de la administración distrital.
- Fomentar el aprendizaje continuo en los servidores públicos
- Promover el uso de tecnologías y herramientas modernas que faciliten el aprendizaje y la aplicación de nuevas competencias.
- Desarrollar capacidades de resiliencia y flexibilidad que permitan a los servidores públicos responder de manera efectiva a situaciones imprevistas y complejas.

4. ALCANCE

Formar a los servidores públicos de la planta central de la Alcaldía Mayor de Cartagena, para dar cumplimiento a los objetivos institucionales de capacitación contenidos en este documento, abarcando las distintas



dependencias y niveles jerárquicos, asegurando una cobertura integral de las necesidades formativas.

5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia, contempla:

“ARTICULO 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.(...)

ARTÍCULO 54. *Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.*

La ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”

El decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.



Ley 1952 de 2019, art. 37 numeral 3 y art. 48, numeral 42, los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y el deber de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Ley 909 de 2004, de manera especial el **Artículo 15**, el cual indica que es de responsabilidad de la Unidades de Personal de las entidades públicas 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, y el **Artículo 36** que define los objetivos de la Capacitación.

El **Decreto 1083 de mayo 26 de 2015**, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

La Ley 1064 de Julio 26 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. Y, la cual en su Artículo 1° señala: “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

El 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.

El Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.



El Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP.

6. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

El Plan Institucional de Capacitación PIC tendrá un enfoque basado en competencias, centrado en el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes específicas que los servidores públicos de la alcaldía de Cartagena, necesitan para desempeñarse eficazmente en situaciones reales. Este modelo se enfoca en lo que los participantes pueden hacer con lo que saben, en lugar de solo acumular conocimientos teóricos.

7. MARCO CONCEPTUAL

El formato usado para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación y la ruta para su desarrollo, diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, sugieren pautas para la arquitectura e implementación de los planes en las entidades estatales, con un enfoque de formación basado en competencias, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones: Ser, Saber y Hacer; Las dimensiones



del ser, hacer y saber se relacionan con la formación profesional de las personas y las competencias que tienen para cumplir tareas.

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

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

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



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

Competencias laborales: Es la capacidad que tiene una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP). Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Es el proceso que se encarga de identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación formal. Según el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

Educación no formal. Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto



de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

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

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

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Formación. Son los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Procesos encaminados a facilitar el desarrollo integral del ser



humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

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

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

Planes de capacitación: Son documentos de las entidades públicas que responden a estudios técnicos que identifican necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).



Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



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

8. MARCO METODOLÓGICO

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

8.1. Fase Diagnóstica.

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

El método para su estructuración se basó en:



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

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

8.2. Fase del Diseño del Plan Metodológico.

Tiene como objetivo estructurar el PIC con base en las necesidades identificadas, asegurando alineación con los objetivos institucionales.

Para ello se tuvo en cuenta:

- Definición de Objetivos del PIC: Basados en las prioridades estratégicas y necesidades detectadas.
- Priorización de Áreas de Capacitación: Utilizando un análisis multicriterio que considere urgencia, impacto y recursos disponibles.
- Diseño de Programas Formativos:
 - ✓ Temas y módulos alineados con competencias específicas.
 - ✓ Metodologías pedagógicas (presencial, virtual, híbrida).
 - ✓ Definición de indicadores de desempeño y resultados.
- Planificación de Recursos: Asignación de presupuesto, personal formador,

De esta fase se espera:



- Documento estructurado del PIC.
- Cronograma de ejecución.
- Presupuesto detallado.

8.3. Fase de Implementación.

Cuyo propósito es el de ejecutar las acciones de formación contempladas en el PIC y para ello se tendrán en cuenta:

1. Coordinación Logística:
 - a. Gestión de aulas, plataformas virtuales y materiales.
 - b. Comunicación interna para asegurar participación activa.
2. Desarrollo de Capacidades:
 - a. Contratación de facilitadores y expertos.
 - b. Ejecución de talleres, cursos y seminarios.
3. Seguimiento en Tiempo Real:
 - a. Registro de asistencia y participación.
 - b. Encuestas de satisfacción al finalizar cada actividad.
 - c. Grupo de seguimiento, apoyo y vigilancia de la Dirección Administrativa de Talento Humano

Se espera de esta fase:

- ✓ Registro detallado de actividades realizadas.
- ✓ Informe preliminar de avances.



8.4. Fase de evaluación y retroalimentación.

El objetivo de esta fase es medir el impacto del PIC y recoger aprendizajes para su mejora continua.

Las actividades que contempla esta fase son:

1. Evaluación de Resultados:
 - a. Aplicar indicadores definidos en la fase de diseño.
 - b. Medir cambios en el desempeño laboral y la satisfacción de los participantes.
2. Revisión Estratégica:
 - a. Validar alineación con los objetivos institucionales.
 - b. Identificar áreas para fortalecer.
3. Retroalimentación Activa:
 - a. Encuestas post-capacitación.
 - b. Reuniones con responsables de área.
4. Resultados Esperados de esta fase:
5. Informe final de evaluación del PIC.
6. Recomendaciones
7. para futuras versiones del plan.

8.5. Criterios Transversales.

- Inclusión y Diversidad: Garantizar igualdad de oportunidades en la formación.
- Innovación Metodológica: Incorporar herramientas digitales y metodologías activas.
- Gestión del Conocimiento: Documentar aprendizajes para asegurar su transferencia a la organización.



- Sostenibilidad: Asegurar la continuidad del PIC a través de la gestión eficiente de recursos.

8. EJES TEMÁTICOS DEL PNFC

1. Paz Total memorias y derechos Humanos.
2. Territorio, Vida y Medio Ambientes
3. Mujeres, inclusión y diversidad
4. Transformación Digital y Cibercultura
5. Probidad, Ética y Valor de lo público
6. Habilidades y competencias

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

9.1. Instrumento de recolección de datos.

Para fomentar la participación de los servidores públicos, líderes institucionales y áreas de soporte en la construcción de una visión integral de la organización, y posicionar la capacitación como un elemento clave para alcanzar los objetivos estratégicos y fortalecer el talento humano, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias implementó un enfoque estructurado para recolectar información. Este proceso incluyó el diseño de un formulario digital en Google Forms, desarrollado específicamente para adaptarse a las necesidades de la entidad. De manera complementaria, se realizaron solicitudes formales mediante correos electrónicos dirigidos a directivos, miembros de la comisión de personal y responsables de áreas claves, quienes suministraron información esencial para la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

La estructuración del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se desarrolló en tres (3) fases dando continuidad al plan de formación y capacitación PIC 2024:



Fase 1: Fase de sensibilización y motivación a la participación de los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias con varias jornadas de interacción invitando a los servidores públicos de la entidad y a los directivos a hacerse protagonistas en la estructuración del PIC 2025.

Fase 2: En esta fase, se adelantó el levantamiento de la información a través de cuestionarios para la identificación de las necesidades reales y sentidas de un muestreo estadístico de las diferentes Dependencias de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias,

Fase 3: Corresponde a la construcción del Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 y presentación ante las diferentes instancias para su revisión y ajuste, para presentarlo finalmente a la Comisión de Personal y finalmente al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, para su aprobación.

II. Técnicas y herramientas utilizadas

Las técnicas y herramientas aplicadas en esta fase son las que de manera efectiva se aplican normalmente en los estudios de medición y tendencias. Las seleccionadas en el paso anterior fueron:

- Oficio: Dirigido a todos los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, con el objetivo realizar el diagnóstico de necesidades del Plan Institucional de Capacitación 2025.
- Formulario virtual: Recolección de información y datos por medio de un cuestionario, unificado con temáticas generales estructuradas en cada uno de los 4 ejes definidos por la Función Pública: Gestión del Conocimiento e Innovación, creación de valor público, Transformación digital y ética y probidad de lo público.



- Correos electrónicos: Para requerir a los diferentes responsables de generar los insumos para la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

9.2. Resultado de la encuesta de necesidades.

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

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

En la encuesta llevada a cabo, para la elaboración Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, se tomó una muestra de treientos doce (312) servidores públicos, lo cual representó el 27;41 % del total de empleados de la entidad.

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

Tipo de Vinculación	No. De cargos en la planta de personal	No. de empleos provistos a corte 31 de diciembre de 2024	No. de empleos sin proveer a corte de 31 de diciembre de 2024
Elección popular	1	1	0
Periodo fijo	4	4	0
Libre nombramiento y remoción	91	91	0
Carrera administrativa	1.125	1042	83
Total	1.221	1.138	83

Fuente: Decreto 0578 de abril 16 de 2024

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



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

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

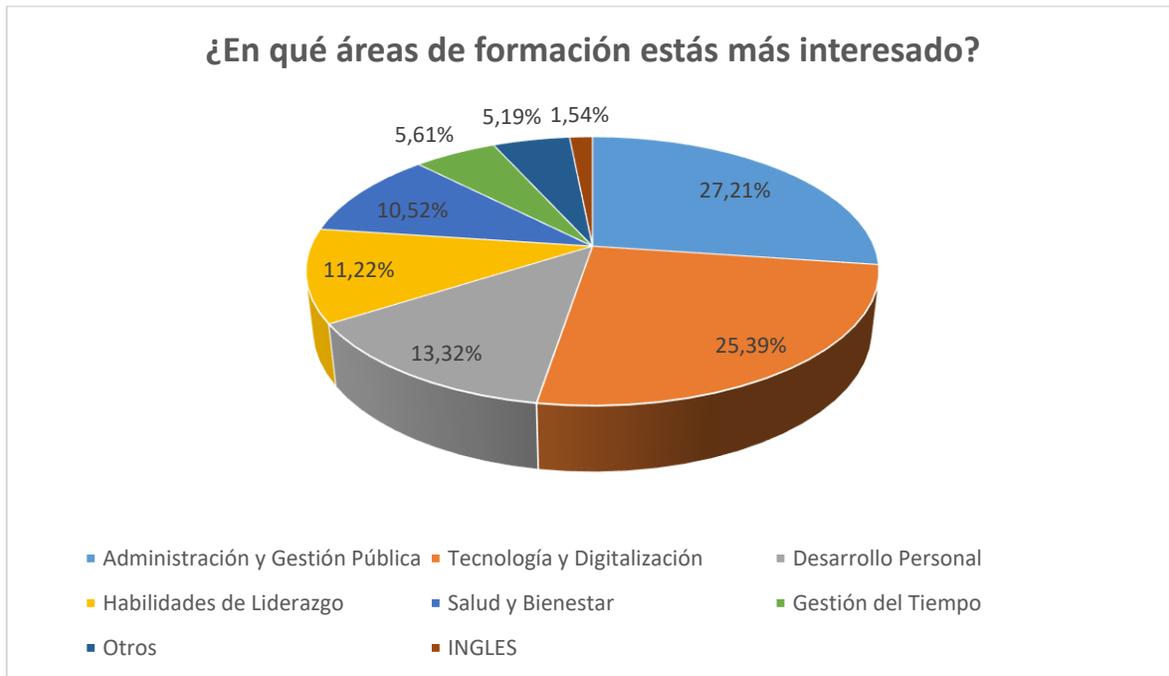
Tabla 2. Tabulación respuestas pregunta No 1 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.

P1. ¿En qué áreas de formación estás más interesado? * (Pregunta con respuesta múltiple)	Respuestas	Porcentaje
Administración y Gestión Pública	194	27,21%
Tecnología y Digitalización	181	25,39%
Desarrollo Personal	95	13,32%
Habilidades de Liderazgo	80	11,22%
Salud y Bienestar	75	10,52%
Gestión del Tiempo	40	5,61%
Otros	37	5,19%
INGLES	11	1,54%
Total	713	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.



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



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2024-2025.

Se observa que un 27,21% manifiesta interés necesidades de formación en Administración y Gestión Pública, le sigue con un 25,39% manifiesta interés en formaciones en el desarrollo de Tecnología y Digitalización. El crecimiento y desarrollo personal ocupa el tercer lugar en las manifestaciones de formación con un 13,32%

Tabla 3. Tabulación respuestas pregunta No 2 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.

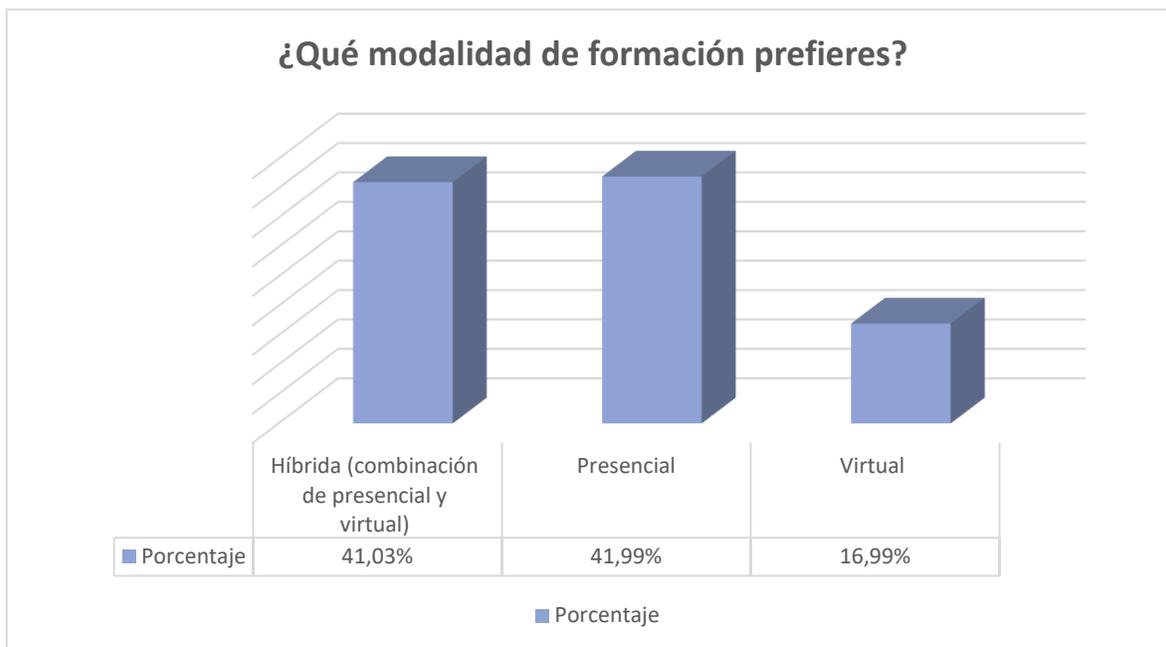
P.2 ¿Qué modalidad de formación prefieres? (Preguntas con respuesta Única)	Número de Personas	Porcentaje
Híbrida (combinación de presencial y virtual)	128	41,03%
Presencial	131	41,99%
Virtual	53	16,99%
Total	312	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025



El 41,03% contestó que prefieren una formación combinada entre lo presencial y lo virtual mientras que el 41,99% respondió que su modalidad de formación preferida era la presencial.

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



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2024-2025.

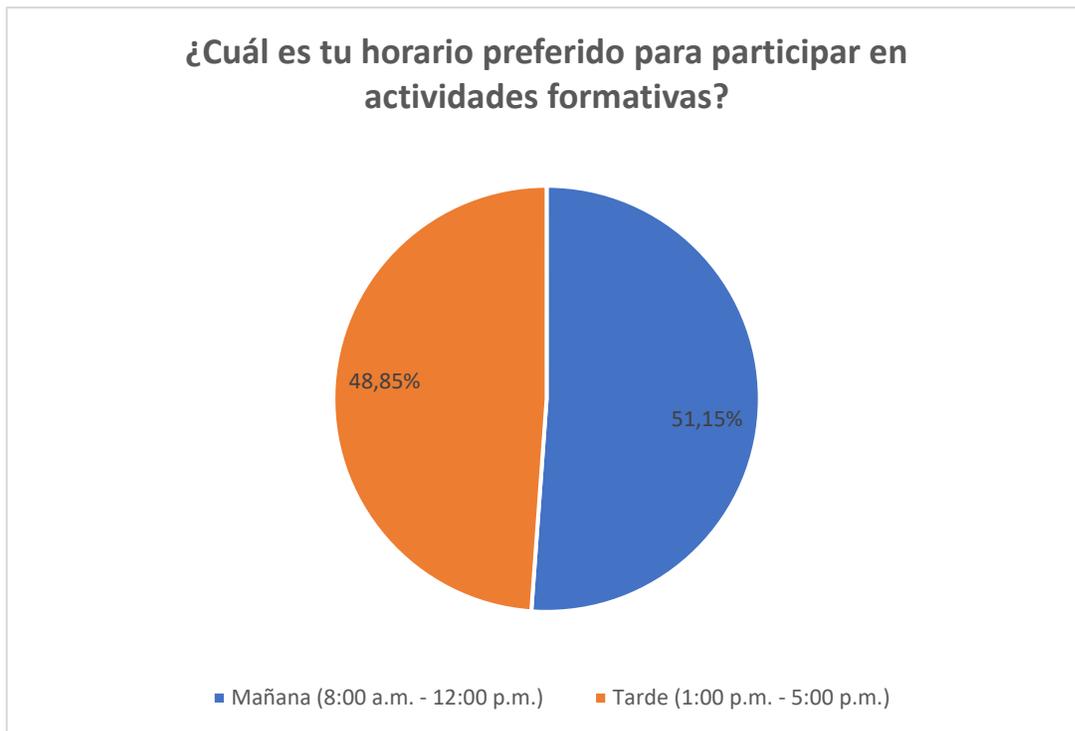
Tabla 4. Tabulación respuestas pregunta No 3 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025.

P3.¿Cuál es tu horario preferido para participar en actividades formativas? (Preguntas con respuesta Múltiple)	Respuestas	Porcentaje
Mañana (8:00 a.m. - 12:00 p.m.)	134	51,15%
Tarde (1:00 p.m. - 5:00 p.m.)	128	48,85%
Total	262	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025



Por una mínima diferencia los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias prefieren participar en las jornadas de formación en las jornadas de la mañana, con un resultado del 51,15%.



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2024-2025

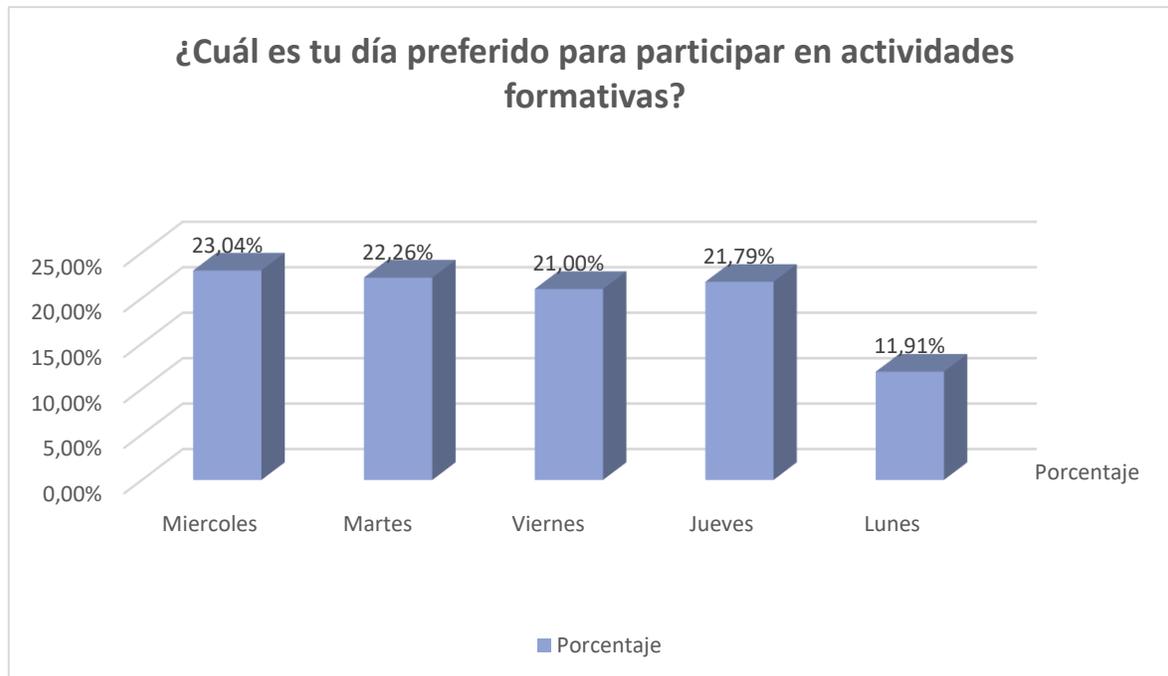
Tabla 5. Tabulación respuestas pregunta N° 4 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025

P4. ¿Cuál es tu día preferido para participar en actividades formativas? (Pregunta con Múltiples Respuestas)	Respuestas	Porcentaje
Miércoles	147	23,04%
Martes	142	22,26%
Viernes	134	21,00%
Jueves	139	21,79%
Lunes	76	11,91%
Total	638	100%



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para a formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025

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



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2024-2025

Para este punto se evidencia que hay proporcionalidad en la escogencia de los días de la semana de martes a viernes para la formación 22% en promedio contra solo un 11% los lunes.

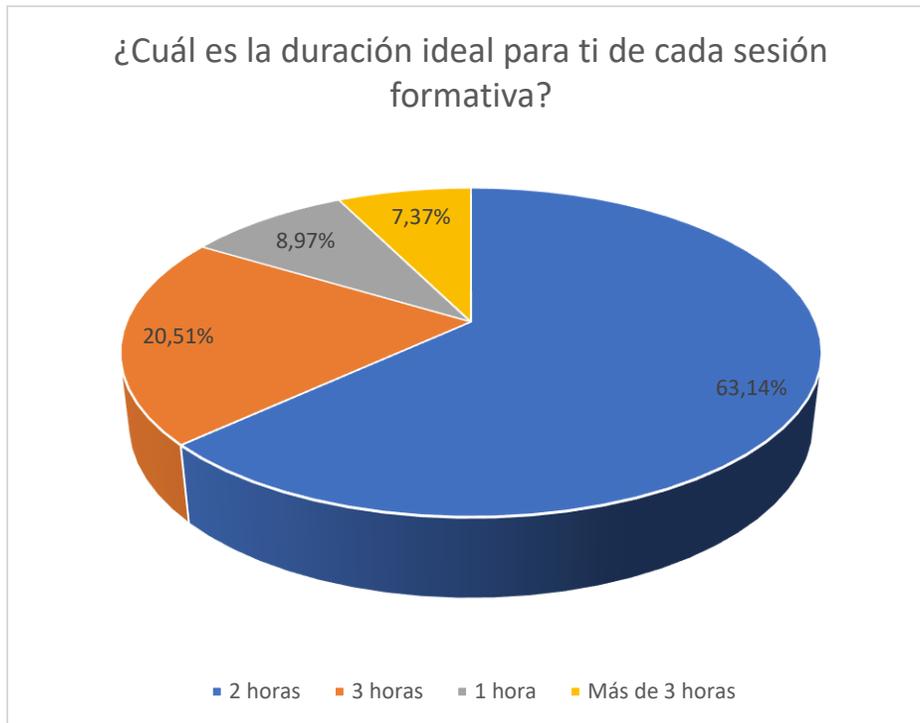
Tabla 6. Tabulación respuestas pregunta No 5 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025

P5, ¿Cuál es la duración ideal para ti de cada sesión formativa? (Preguntas con respuesta Unica)	Numero de Personas	Porcentaje
2 horas	197	63,14%
3 horas	64	20,51%
1 hora	28	8,97%
Más de 3 horas	23	7,37%
Total	312	100%



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025

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



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2024-2025

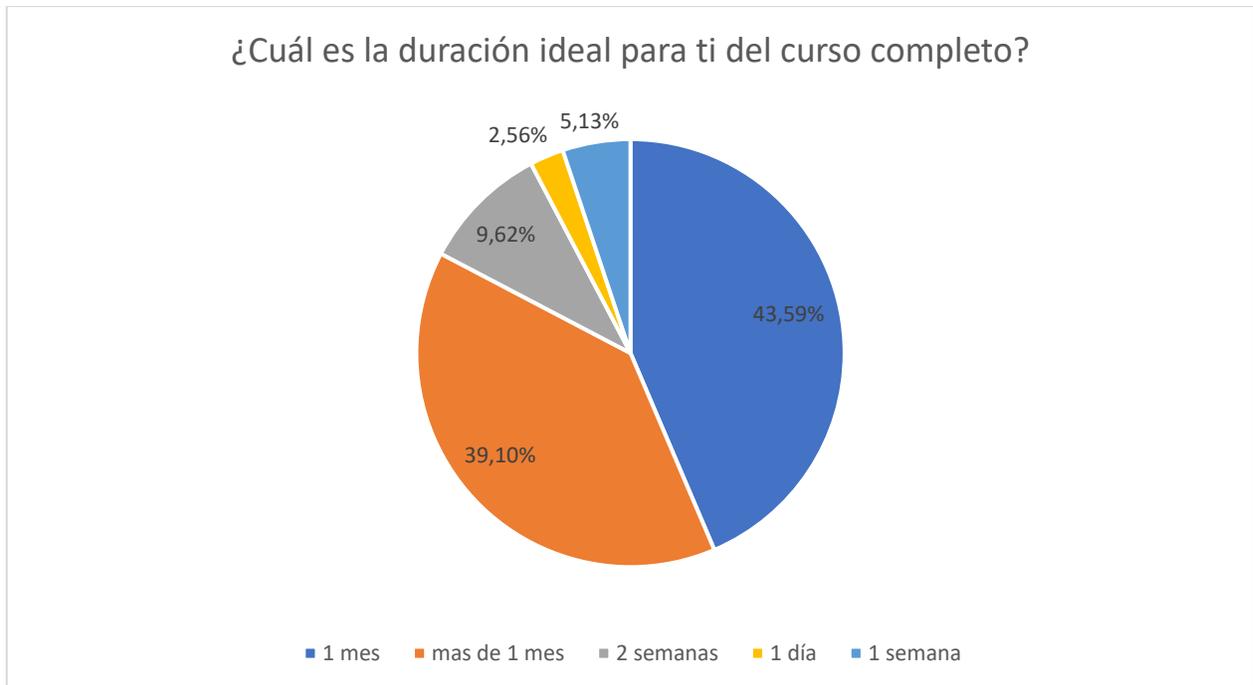
Los entrevistados prefieren formaciones de corta duración de dos horas en un 63,14% y en un 20,51% de tres horas.

Tabla 7. Tabulación respuestas pregunta N° 6 del instrumento aplicados a los servidores para la identificación de las necesidades priorizadas de capacitación a incluir en el PIC 2025

P6, ¿Cuál es la duración ideal para ti del curso completo? (Preguntas con respuesta Unica)	Numero de Personas	Porcentaje
1 mes	136	43,59%
mas de 1 mes	122	39,10%
2 semanas	30	9,62%
1 día	8	2,56%
1 semana	16	5,13%
Total	312	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del instrumento de identificación de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025.

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



Fuente. Diagnóstico de necesidades PIC 2024-2025

Un 43,59% prefieren formaciones de un mes de duración y más de un mes en un 39,10%. es decir, formaciones de larga duración.

10. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

10.1. Ejes temáticos.

Para la priorización de las necesidades de capacitación a incluir en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 y una vez tabulada la información obtenida en el instrumento aplicado a los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, se identificaron y priorizaron las siguientes temáticas:



10.1.1. Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Las temáticas priorizadas para el PIC 2024 de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias son:

Tabla 8. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 1

ITEM	COMPETENCIA	DIMENSIÓN	TEMATICA Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
1	PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Reforma institucional para la paz
2		SABERES	Reparación a las víctimas
3		SABER HACER	Gobernabilidad para la paz
4		SABER HACER	Evaluación de políticas públicas
5		SABER HACER	Desigualdad y la exclusión social
6		SABER HACER	Acceso a la justicia
7		SABER HACER	Promoción y protección de los derechos humanos
8		SABER HACER	Participación ciudadana
9		SABER HACER	Diálogo ciudadano
10		SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
11		SABER SER	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
12		SABER SER	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública

Fuente: Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades priorizadas de capacitación para la formulación del PIC 2025.



10.1.2. Eje 2: Territorio, Vida Y Ambiente

Este eje está dirigido a los servidores públicos, con el propósito de interpretar y comprender los territorios como construcciones sociales que integran tanto su dimensión material como su valor simbólico, en el marco de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. Esto permitirá abordar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, entendida como una porción del espacio geográfico donde convergen, de manera armoniosa o conflictiva, diversas manifestaciones de las relaciones de poder. Dichas relaciones se expresan a través de múltiples formas y medios, configurando espacialidades y territorialidades que son influenciadas por instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

Las temáticas priorizadas para el PIC 2025 de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias son:

Tabla 9. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 2

ITEM	COMPETENCIA	DIMENSIÓN	TEMATICA Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
1	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía
2		SABERES	Sistemas de Información Geográfica de la gestión territorial
3		SABER HACER	Mejoramiento de la comunicación
4		SABER HACER	Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial
5		SABER HACER	Cambio Climático
6		SABER SER	Lenguaje claro y comprensible
7		SABER SER	Servicio al ciudadano
8		SABER SER	Comunicación y lenguajes comunes
9		SABER SER	Orientación al servicio
10		SABER SER	Gestión por resultados
11		SABER SER	Comunicación asertiva y no violenta
12		SABER SER	Diseño centrado en el usuario

Fuente: Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades priorizadas de capacitación para la formulación del PIC 2025.



10.1.3. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad.

Este eje busca fortalecer las capacidades del talento humano en las entidades públicas, integrando los enfoques de género, interseccionalidad y diferencial para mejorar la gestión pública y su desarrollo. En línea con la Ley 2294 de 2023, se promueve la adopción de las cinco transformaciones necesarias para construir un nuevo contrato social que fomente una cultura de paz, centrado en la vida digna y el cuidado de la casa común como pilares del desarrollo y el fortalecimiento.

Las temáticas priorizadas para el PIC 2025 de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias son:

Tabla 10. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 3

TEM	COMPETENCIA	DIMENSIÓN	TEMATICA Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
1	MUJERFES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	Justicia de género, étnica y racial
2		SABERES	Violencias basadas en género
3		SABERES	Liderazgo femenino
4		SABER HACER	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
5		SABER HACER	Merito e inclusión y diversidad
6		SABER SER	Respeto por la diversidad
7		SABER SER	Conciencia de las desigualdades
8		SABER SER	Tolerancia cero a la violencia de género

Fuente: Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades priorizadas de capacitación para la formulación del PIC 2025.

10.1.4. Eje 4: Transformación Digital Y Cibercultura

En un contexto marcado por el impacto de las TIC, surgen conceptos innovadores que transforman los procesos tradicionales. Desde el Gobierno nacional, se establecen lineamientos estratégicos en torno a la digitalización y modernización del Estado. Las TIC han revolucionado prácticamente todos los sectores de la vida cotidiana y están siendo adoptadas progresivamente en el ámbito público. Estas tecnologías permiten ofrecer bienes y servicios públicos de mayor calidad, reducir



costos operativos y ampliar el alcance de los servicios. Además, disminuyen los costos transaccionales para la ciudadanía al facilitar el acceso a servicios.

Las temáticas priorizadas para el PIC 2025 de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias son:

Tabla 11. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 4

TEM	COMPETENCIA	DIMENSIÓN	TEMATICA Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
1	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	Excel Básico
2		SABERES	Excel Medio
3		SABERES	Excel Avanzado
4		SABERES	Power BI
5		SABERES	Microsotf Project
6		SABER HACER	Ciencia de Datos

Fuente: Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades priorizadas de capacitación para la formulación del PIC 2025.

10.1.5. Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.

La identidad de un servidor público debe estar arraigada en su corazón y raciocinio, fundamentada en valores, comportamientos y actitudes que reflejen su compromiso con lo público. La identificación es un impulso inherente que lleva a las personas a reconocerse en figuras significativas de su entorno social. Aunque no siempre sea evidente, las personas buscan constantemente construir, proteger y fortalecer su identidad. Desde esta perspectiva, la ética de lo público debe ser el principal rasgo distintivo de cada servidor público.

En esencia, la identidad es aquello que define la esencia de una persona o entidad. En el caso del sector público, se trata de una característica motivacional y conductual que representa el compromiso de servir para contribuir al desarrollo de Colombia y al bienestar de su sociedad.

Las temáticas priorizadas para el PIC 2025 de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias son:



Tabla 12. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 5

ITEM	COMPETENCIA	DIMENSIÓN	TEMATICA Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
1	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	Comunicación asertiva
2		SABERES	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
3		SABER HACER	Identidad nacional y del servicio público
4		SABER SER	Principios de la Función Pública
5		SABER SER	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
6		SABER SER	Participación ciudadana y rendición de cuentas
7		SABER SER	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
8		SABER SER	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)

Fuente: Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades priorizadas de capacitación para la formulación del PIC 2025

10.1.6. Eje 6: Habilidades Y Competencias

Como una de sus misiones principales la administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por disposición de la Constitución Política vigente constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a la eficiencia y la eficacia por lo que se hace necesarios recursos sometidos a procesos para obtener resultados que se puedan lograr los objetivos y metas propuestos para cada administración en cada periodo de gobernanza. El recurso humano debe permanentemente estar actualizándose y mejorando sus competencia y habilidades de desempeño para poder acompañar exitosamente cada una de los planes y actividades encomendados alineados con las políticas de cada departamento o dirección.



Tabla 13. Temáticas Priorizadas 2025 – Eje 6

ITEM	COMPETENCIA	DIMENSIÓN	TEMATICA Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
1	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Liderazgo en entornos digitales
2		SABERES	Gestión documental
3		SABERES	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
4		SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
5		SABER HACER	Gestión del desarrollo de las personas
6		SABER HACER	Gestión del Talento Humano por Competencias
7		SABER HACER	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
8		SABER SER	Orientación al usuario y a los ciudadanos
9		SABER SER	Inteligencia emocional

Fuente: Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades priorizadas de capacitación para la formulación del PIC 2025

10.2. Programas del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025

10.2.1. Programa Inducción y Reinducción.

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

La Ley 909 de 2004, indica que la inducción es un proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

Objetivos



- Facilitar la integración del empleado al sistema organizacional, promoviendo una formación ética sólida.
- Familiarizarlo con el servicio público, la estructura organizacional y las funciones generales del Estado.
- Informarlo sobre la misión de la entidad, las funciones de su dependencia, y sus responsabilidades, derechos y deberes individuales.
- Instruirlo sobre normativas y políticas contra la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades que afectan a los servidores públicos.
- Fomentar el sentido de pertenencia y la identidad institucional.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, en su programa de Inducción y Reinducción desarrollara las siguientes fases:

Etapas de inducción:

Primera: Grupo de Gestión del Talento Humano

- Entrega de comunicación al servidor público que ingresa notificándole sus funciones y/o manual de funciones, así mismo el manual de inducción que se encuentra cargado en la página web de la Alcaldía.
<https://www.cartagena.gov.co/transparencia/215-politicas-lineamientos-manuales/manuales/manual-induccion-reinduccion-alcaldia-mayor-cartagena-indias>
- Documentos normativos importantes para el funcionamiento de la Entidad.
- Comunicación de presentación al jefe inmediato del nuevo servidor, suministrándole la información básica del nuevo servidor que ha sido nombrado.



Segunda: jefe inmediato

El jefe inmediato realizará la inducción en el puesto de trabajo en la dependencia en conjunto de su equipo de trabajo. Se incluye en dicha inducción temas del área del desempeño, funciones, presentación en la dependencia, entrega de instrumentos y puesto de trabajo, objetivos del cargo con sus funciones y labores a desarrollar. Se debe registrar y enviar mediante el formato GADAT02-F003 a la Dirección Administrativa de Talento Humano.

Tercera: Dirección Administrativa de Talento Humano

Se realizará una capacitación de inducción general dentro de los cuatro meses siguientes a su posesión, la cual se podrá realizar presencial o virtual a través de la plataforma que para tal fin cuente la entidad. En este espacio se realizará la presentación de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y sus dependencias, así como la misión, visión, valores y principios de gobernabilidad, Código de Integridad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, estructura organizacional, código disciplinario, bienestar, sistema de seguridad y salud en el trabajo, capacitación y sistema prestacional.

10.2.2. Programa Bilingüismo.

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

Objetivo

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



- Mejorar su desempeño profesional en contextos donde el inglés sea necesario.
- Cumplir con los compromisos internacionales asumidos por el país en los ámbitos político, económico y social.
- Ofrecer un mejor servicio a personas angloparlantes que utilicen el inglés como lengua franca.
- Enriquecer su entorno personal mediante el uso de una segunda lengua

En el marco del Plan Institucional de Capacitación y Formación (PIC), la Dirección Administrativa de Talento Humano implementó el Programa de Bilingüismo en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, para la vigencia en 2024 conto con la participación de más de 320 servidores públicos en el nivel 1,2 y 3.

Se espera que para el 2025 este programa permita construir una herramienta para los servidores públicos de la y les facilite la comunicación más efectiva con visitantes extranjeros angloparlantes, contribuyendo a mejorar la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

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

10.2.3. Programa Servidor Público Altamente Eficaz.

El programa busca fortalecer las competencias personales de los servidores públicos con el objetivo de mejorar la calidad y eficacia del servicio público. Esto se logra a través de la profesionalización y el desarrollo continuo de competencias y habilidades que permitan a los servidores públicos desempeñar sus funciones de manera eficaz, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza pública en la institución.

Temática



- ✓ Competencias personales del saber ser

Servicio al Cliente:

- ✓ Técnicas de Etiqueta Laboral
- ✓ Imagen laboral
- ✓ Inteligencia Emocional
- ✓ Habilidades de escucha activa
- ✓ Resolución de conflictos

Programación Neurolingüística PNL

- ✓ Técnicas para mejorar la Autoconciencia y el Autoconocimiento
- ✓ Comunicación efectiva
- ✓ Eliminación de patrones de conciencia limitante
- ✓ Alcance de metas y objetivos personales y profesionales
- ✓ Generar cambios positivos en la conducta y las emociones

10.2.4. Programa de Formación Continuada.

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

Para acceder al programa por medio de inscripción a seminarios, diplomados, cursos, talleres, congresos entre otros; los servidores de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales deben cumplir los siguientes requisitos, los cuales serán exigidos siempre en toda solicitud:



1. Las solicitudes de Inscripciones a programas académicos deben estar relacionadas estrictamente con las funciones del cargo con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal establecidos en la Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009.
2. La solicitud envía a la Dirección Administrativa de Talento Humano a través del formato SOLICITUD DE FORMACIÓN GADAT04-F003, donde deberá describirse la necesidad de la formación solicitada, su objetivo, la relación con el plan de desarrollo, los productos esperados de cada formación, la caracterización del personal de planta que se espera sea formado, los recursos requeridos para el desarrollo de la formación, el perfil de los facilitadores y las organizaciones que intervendrían en el proceso de formación.
3. Las solicitudes deberán tener el visto bueno del superior jerárquico, quien deberá identificar la necesidad de la capacitación e informar por escrito en razón a los requerimientos del cargo, posteriormente, la Dirección Administrativa de Talento Humano elaborará un análisis de las funciones y los requerimientos de la capacitación.
4. Estas solicitudes deben ser presentadas con la suficiente anterioridad (mínimo 15 días calendario para capacitaciones nacionales y 20 días calendario para capacitaciones internacionales) a la fecha de inicio del evento; la Dirección Administrativa de Talento Humano revisará el cumplimiento de los requisitos y viabilizará la solicitud para la aprobación del ordenador del gasto.
5. El empleado público de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad debe llevar por lo menos un (3) meses de servicio continuo en la Entidad.



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

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

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

La Dirección Administrativa de Talento Humano solicitará a los servidores públicos que obtuvieron participaron en el programa de Formación Continuada, una vez terminado el programa, que aporten la constancia de su asistencia, diploma o certificación y presenten un informe final, para ser incluidos en su hoja de vida.



10.2.5. Programa Directivos Públicos.

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”.

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

Bajo este marco, una vez garantizada la orientación de sentido, descrita en el párrafo anterior, la apuesta por la generación continua de valor público para la vida el bienestar social incluyente se debe procurar que se produzcan en condiciones de sostenibilidad, transparencia, eficacia y eficiencia.

Las líneas que a continuación se desglosan identifican los temas y los objetivos perseguidos en la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos. Cada línea en su desarrollo operativo deberá dar cuenta de la consecución



de objetivos instruccionales de tipos axiológico, praxeológico, instrumentales y operativos.

Las líneas que se presentan a continuación son la base del programa dirigido a la alta gerencia del Estado y serán complementadas de acuerdo con los desarrollos de las políticas públicas del Gobierno Nacional.

10.2.5.1. Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.



No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

10.2.5.6. Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.



No.	LÍNEA TEMÁTICA	OBJETIVO
1	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
5	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7	Gobierno en Prospectiva-	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

10.3. OTROS: ENTRENAMIENTOS PUESTO DE TRABAJO.

El entrenamiento en el puesto de trabajo es una estrategia de formación práctica que se desarrolla durante el ejercicio de las funciones asignadas a los empleos en la planta de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. Su propósito es facilitar, de manera inmediata, la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño efectivo de las funciones esenciales, abordando necesidades de aprendizaje específicas en el corto plazo y generando resultados observables.



Este proceso está dirigido a servidores públicos con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, en concordancia con las responsabilidades descritas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad.

Es importante destacar que el entrenamiento en el puesto de trabajo incluye un componente fundamental: la comprensión y adaptación a la cultura organizacional de la entidad. Una de las etapas clave de este proceso es la inducción, que proporciona a los nuevos servidores las bases para integrarse exitosamente.

De cara a 2025, se implementará un procedimiento exclusivo en el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) para la capacitación, incorporando actividades específicas en las que los nuevos servidores recibirán formación personalizada por parte de los integrantes de la dependencia correspondiente. Esto garantizará su adecuada adaptación y facilitará la curva de aprendizaje. Este enfoque también se aplicará a los servidores públicos que asuman encargos, fortaleciendo su desempeño en las nuevas responsabilidades asignadas.

Este ejercicio se realizará con los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales en el entendido que el alcance de sus empleos está definido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad, bajo el procedimiento en el SGC GADAT02 v. 2 fecha 06-10-2021. Formato GADAT02-f003. V. 1 fecha 06-10-2021.

Ver anexo 1. Matriz Operativa del Plan Institucional de Capacitación 2024.



11. INDICADORES

Tabla 14. Indicadores de Medición PIC

NOMBRE DEL INDICADOR	PROPÓSITO	TIPO	FÓRMULA	ORIGEN DE DATOS	META	FRECUENCIA
Nivel de cumplimiento de las actividades del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Medir el avance de las actividades del Plan Institucional de Capacitación, con relación a lo esperado a la fecha	Eficacia	$(\text{Número de actividades ejecutadas en el periodo} / \text{Número de actividades programadas en el periodo}) \times 100$	Registros de actividades Plan Institucional de Capacitaciones	90%	Mensual
Porcentaje de servidores públicos que han participado en las actividades del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Medir el porcentaje de servidores públicos participantes en las actividades de capacitación con relación a lo planeado	Eficacia	$(\text{Número de servidores asistentes por actividad en el periodo} / \text{Número de servidores convocados por actividad en el periodo}) \times 100$	Listas de asistencia de capacitaciones	80%	Mensual
Nivel de satisfacción de servidores públicos que han participado de actividades del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Medir el porcentaje de satisfacción de los servidores públicos de las actividades del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Eficacia	Nivel de satisfacción de servidores públicos que participan en las actividades del plan de capacitación / Total de servidores públicos que participaron en las actividades del PIC	Resultados de encuestas de satisfacción del PIC	5,00	Mensual

Fuente: Seguimiento a indicadores – Dirección Administrativa de Talento Humano



12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La entidad con el fin de efectuar seguimiento y control de la participación por parte de los servidores públicos cuenta con los siguientes mecanismos:

1. **Cobertura de capacitación:** Porcentaje de funcionarios capacitados respecto al total de funcionarios.
2. **Satisfacción de los participantes:** Medida a través de encuestas de satisfacción posterior a las capacitaciones.
3. **Relevancia de la capacitación:** Evaluación del nivel de alineación de los programas con las necesidades identificadas.
4. **Impacto en el desempeño:** Medición de mejoras en el desempeño laboral antes y después de la capacitación.
5. **Cumplimiento del cronograma:** Porcentaje de actividades realizadas dentro de los plazos establecidos.
6. **Costo-eficiencia:** Relación entre los recursos invertidos y los resultados obtenidos.

13. MEJORA CONTINUA DEL PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION PIC 2025

En consideración al análisis de campo del Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC 2024, evidenciadas por el grupo de seguimiento, los registros de asistencia y las entrevistas de retroalimentación realizadas a los líderes de las dependencias, se identificaron las necesidades formación específicas que se deben abordar en las áreas de:

Talento humano

- Eje de competencias y habilidades

secretaria Hacienda

Actualizaciones

- Derecho tributario decreto 1323 del 10 de octubre de 2023.
- Derecho procesal



- Contratación Pública

Secretaría de educación

- Evaluación de Políticas Públicas
- Actualización en las Normas presupuestales
- Ciclo presupuestal
- Reservas presupuestales, Vigencias Ordinarias y extraordinarias
- Manejo financiero público
- Hechos Contables
- El proceso contable completo
- Plan general de la contabilidad
- Actualización en las normas contables

Secretaría de Participación y desarrollo social

- Diseño y Gestión de Políticas Públicas
- Gestión de Proyectos Sociales
- Enfoque Diferencial e Inclusión Social
- Innovación Social y Metodologías Ágiles
- Atención al Ciudadano y Empatía Cultural

Secretaría General

- Gestión pública y normativa
- Gestión de proyectos

Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT

- Policía Judicial.
- Educación vial.
- Actualización legal.

Competencias laborales y ciudadanas

Vigilancia cívica -medio ambiente

Departamento Administrativo de Salud Distrital DADIS

- Capacitación en los procesos de afiliación, cobertura, y manejo de la red de integrada de servicios.
- Uso de herramientas para análisis y manejo de datos epidemiológicos.
- Habilidades para liderar y ejecutar proyectos de salud con enfoque en el resultado
- Manejo de herramientas para monitoreo y evaluación de programas.



- Capacitación en identificación y mitigación de riesgos en salud, para analizar
- vulnerabilidades y riesgos relacionados con enfermedades, desastres naturales, o emergencias químicas y biológicas, con ejercicios para entrenar
- al personal en la respuesta ante diferentes escenarios de emergencia.
- Capacitación en el uso de herramientas para la detección temprana y monitoreo de brotes y sus protocolos de atención.

En consideración a lo anterior, se llevarán a cabo las capacitaciones de en competencias específicas solicitadas por las áreas.

14. MEJORA CONTINUA DEL PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION PIC 2025

A continuación, se exponen los riesgos identificados respecto a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC:

Tabla 15. Mapa de Riesgos del PIC 2025

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DE RIESGO RESIDUAL			
Causa raíz	Evento potencial	Controles existentes	Proceso que establece el control	Probabilidad Inherente	Impacto Inherente
Debido al cumplimiento del plan institucional de capacitación fuera de la normatividad vigente	Posibilidad de afectación reputacional por requerimiento de los usuarios internos e investigaciones administrativas por entes de control debido a la falta de seguimiento que al cumplimiento del 80% de las Actividades a ejecutar del plan institucional de capacitación	1. El Líder del Plan Institucional de Capacitación – PIC realiza, de manera semestral el seguimiento de las capacitaciones con intensidad horaria igual o superior a 4 horas, valida que el ejecutor responsable haya realizado la aplicación de la encuesta pretest y postest, y allegue las respectivas evidencias (registros asistencia, presentación y el informe de los resultados de la encuesta).	Gestión del Talento Humano	Baja	Moderado
		2. El Líder del Plan Institucional de Capacitación – PIC realiza, semestralmente, seguimiento al desarrollo de las jornadas de capacitación que hacen parte constitutiva del PIC, de acuerdo con los reportes enviados por la entidad competente y en las cuales se aplica encuesta de satisfacción.	Gestión del Talento Humano	Muy Baja	Catastrófico
		3. El Líder del Plan Institucional de Capacitación – PIC en coordinación de la Secretaría de Planeación, define dos indicadores para hacer seguimiento al plan institucional de capacitación, los cuales se aplican de manera semestral.	Gestión del Talento Humano	Muy Baja	Catastrófico



15. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

En ocasión a la importancia que tiene la acción de medición en los procesos, para la vigencia 2025, se propone que el Plan Institucional de Capacitación – PIC, se monitoree, tanto desde su ejecución como desde la satisfacción de sus usuarios respecto a la ejecución de las actividades de capacitación y formación desarrolladas; se lleve a cabo a través de la matriz anexa (No. 01 Matriz Operativa del Plan Institucional de Capacitación 2025) al presente documento.

16. PRESUPUESTO

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2025 será financiado a través del Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. **25000034** del **9 de enero de 2025**.

17. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

En virtud a lo específico de la actividad bomberil, a fin de brindarle a los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena de Indias que desarrollan dicha labor; se ha formulado un programa encaminado a capacitar y a formar al personal operativo, técnico y administrativo del Cuerpo Oficial de Bomberos de Cartagena de Indias. Temáticas a desarrollar que, han sido propuestas por el mismo Cuerpo Bomberil y las mismas están relacionadas con la atención de emergencias, seguridad industrial, gestión administrativa, manejo de nuevas tecnologías y fortalecimiento de habilidades blandas.

EL Programa de Capacitación y Formación para el Cuerpo Oficial de Bomberos de Cartagena de Indias, pretende fortalecer las competencias de sus servidores públicos; con miras a que la atención de emergencias, sea atendida por personal



altamente capacitado, comprometido e idóneo; para con la atención en seguridad y el bienestar de la comunidad.

En armonía con lo anterior y basados en el artículo 22 de la Ley 1575 de 2012, los ejes temáticos de este Programa, están diseñados y alineados con las actividades y responsabilidades funcionales asignadas a los servidores públicos. Siendo estos los siguientes:

- Eje General.
- Gestión Integral de Incendios.
- Búsqueda y Rescate.
- Materiales Peligrosos.
- Atención Prehospitalaria.
- Comando de Incidentes.

17.2. Eje 1: General

En el Eje Transversal están los cursos que son aplicables a las responsabilidades funcionales, pero que no están relacionados directamente con los lineamientos del artículo 22 de la Ley 1575 de 2012.

De los diferentes cursos que están establecidos en el artículo 53 de la Resolución 1127 de 2018, se priorizaron los siguientes:

Tabla 16. Temáticas asociadas al Eje General

AÑO	NIVEL CURRICULAR	NOMBRE DEL CURSO	HORAS
2025	Táctico	Curso de Instructor Nivel 1 – NFPA 1020	40
	Táctico	Curso de Instructor Nivel 2 – NFPA 1020	40
	Administrativo	Gestión y Administración Cuerpos de Bomb.	24



	Administrativo	Procedimientos Operativos Normalizados	16
2026	Táctico	Curso de Instructor Nivel 3 – NFPA 1020	40
	Táctico	Curso de Instructor Live Fire – NFPA 1020	40
	Estratégico	Evaluación de daños y toma de decisiones	24
	Administrativo	Bases para la Formulación de Proyectos	8

17.3. Eje 2: Gestión Integral del Riesgo de Incendios

Este Eje está diseñado para cumplir con el numeral 1, del artículo 22 de la Ley 1575 de 2012, que establece nuestra responsabilidad de ejecutar todos los procesos que involucra la gestión integral de incendios.

De los diferentes cursos que están establecidos en el artículo 53 de la Resolución 1127 de 2018, se priorizaron los siguientes:

Tabla 17. Temática de Gestión Integral del Riesgo de Incendios

AÑO	NIVEL CURRICULAR	NOMBRE DEL CURSO	HORAS
2025	Táctico	Ataque ofensivo de incendios o tácticas en el combate de incendios	40
	Táctico	Operador de máquinas de alturas	16
2026	Táctico	Conducción y operación para vehículos de bomberos	40
	Estratégico	Investigación de Incendios. Nivel intermedio	40



17.4. Eje 3: Búsqueda y Rescate

Este Eje está diseñado para cumplir con el numeral 2, del artículo 22 de la Ley 1575 de 2012, que establece nuestra responsabilidad de adelantar los preparativos, coordinación y la atención en casos de rescates, tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y en todas las instalaciones de las personas de derecho público y privado, de acuerdo con sus escenarios de riesgo.

De los diferentes cursos que están establecidos en el artículo 53 de la Resolución 1127 de 2018, se priorizaron los siguientes:

Tabla 18. Temática del eje de Búsqueda y Rescate

AÑO	NIVEL CURRICULAR	NOMBRE DEL CURSO	HORAS
2025	Táctico	Rescate Acuático	16
	Táctico	Rescate Vehicular Básico	24
2026	Táctico	Equipos de Intervención Rápida	24
	Táctico	Búsqueda y Rescate - Operaciones	32

17.5. Eje 4: Materiales Peligrosos

Este Eje está diseñado para cumplir con el numeral 2, del artículo 22 de la Ley 1575 de 2012, que establece nuestra responsabilidad de Adelantar los preparativos, coordinación y la atención de casos de incidentes con materiales peligrosos, tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y en todas las instalaciones de las personas de derecho público y privado, de acuerdo con sus escenarios de riesgo.



De los diferentes cursos que están establecidos en el artículo 53 de la Resolución 1127 de 2018, se priorizaron los siguientes:

ITEM	NIVEL CURRICULAR	NOMBRE DEL CURSO	HORAS
2025	Táctico	Materiales Peligrosos - Nivel Operaciones	40
	Táctico	Materiales Peligrosos - Nivel Técnico	40
2026	Estratégico	Comando de Incidentes HAZMAT	32

17.6. Eje 5: Comando de Incidentes

Este Eje es transversal a todas las funciones del artículo 22 de la Ley 1575 de 2012, y los cursos incluidos en este eje, nos permite garantizar una coordinación efectiva en cualquier tipo de emergencia.

De los diferentes cursos que están establecidos en el artículo 53 de la Resolución 1127 de 2018, se priorizaron los siguientes:

Tabla 19. Temática del Eje de Comando de Incidentes

AÑO	NIVEL CURRICULAR	NOMBRE DEL CURSO	HORAS
2025	Estratégico	Sistema Comando Incidentes básico	24
	Estratégico	Sistema Comando Incidentes Intermedio	32
2026	Táctico	Oficial de Seguridad de Incidente	24
	Estratégico	Comando de Incendios	24



17.7. Eje 6: Atención Prehospitalaria

Este Eje está diseñado para cumplir con el numeral 8, del artículo 22 de la Ley 1575 de 2012, que establece nuestra responsabilidad de prestación del servicio de traslado de pacientes para la atención de emergencias médicas.

De los diferentes cursos que están establecidos en el artículo 53 de la Resolución 1127 de 2018, se priorizaron los siguientes:

Tabla 20. Temáticas del Eje de Atención Hospitalaria

AÑO	NIVEL CURRICULAR	NOMBRE DEL CURSO	HORAS
2025	Táctico	Atención Prehospitalaria Intermedio	40
	Táctico	Reanimación	24

17.8. Indicadores

NOMBRE DEL INDICADOR	PROPÓSITO	TIPO	FÓRMULA	ORIGEN DE DATOS	META	FRECUENCIA
Nivel de cumplimiento de las actividades del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Medir el avance de las actividades del Plan Institucional de Capacitación, con relación a lo esperado a la fecha	Eficacia	$(\text{Número de actividades ejecutadas en el periodo} / \text{Número de actividades programadas en el periodo}) \times 100$	Registros de actividades Plan Institucional de Capacitaciones	90%	Trimestral



Porcentaje de Bomberos que han participado en las actividades del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Medir el porcentaje de Bomberos participantes en las actividades de capacitación con relación a lo planeado	Eficacia	(Número de Bomberos asistentes por actividad en el periodo /S Número de Bomberos convocados por actividad en el periodo) x 100	Listas de asistencia de capacitaciones	80%	Trimestral
Nivel de satisfacción de Bomberos que han participado de actividades del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Medir el porcentaje de satisfacción de los Bomberos de las actividades del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Eficacia	Nivel de satisfacción de Bomberos que participan en las actividades del plan de capacitación / Total de Bomberos que participaron en las actividades del PIC	Resultados de encuestas de satisfacción del PIC	5,00	Trimestral

17.9. Evaluación y Seguimiento

El Cuerpo Oficial de Bomberos, con el fin de efectuar seguimiento y control de la participación por parte del personal, cuenta con los siguientes mecanismos:

7. **Cobertura de capacitación:** Porcentaje de Bomberos capacitados respecto al total de funcionarios.
8. **Satisfacción de los participantes:** Medida a través de encuestas de satisfacción posterior a las capacitaciones.
9. **Relevancia de la capacitación:** Evaluación del nivel de alineación de los programas con las necesidades identificadas.



10. **Impacto en el desempeño:** Medición de mejoras en el desempeño laboral antes y después de la capacitación.

11. **Cumplimiento del cronograma:** Porcentaje de actividades realizadas dentro de los plazos establecidos.

17.10. Matriz Operativa del Programa de Capacitación y Formación

Se propone que el Programa el siguiente:

Tabla 21. Cronograma de eventos de capacitación y formación

EJE	CURSO	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Formulación, Aprobación y Adopción del PIC												
1	Instructor de Bomberos Nivel 1 - NFPA 1020												
	Instructor de Bomberos Nivel 2 - NFPA 1020												
	Gestión y Administración de Cuerpos de Bomberos												
	Procedimientos Operativos Normalizados												
2	Tácticas para el combate de incendios												
	Operador de máquinas de alturas												
3	Rescate Acuático												
	Rescate Vehicular Básico												
4	Materiales Peligrosos - Nivel Operaciones												
	Materiales Peligrosos - Nivel Técnico												
5	Sistema Comando de Incidentes Básico												
	Sistema de Comando de Incidentes Intermedio												
6	Atención Prehospitalaria Nivel Intermedio												

17.11. Presupuesto



Este programa tiene un presupuesto específico y, por ende, independiente al señalado en el Plan Institucional de Capacitación. Po e ende, al programa aludido, para la vigencia 2025, dispone de la Certificado de Disponibilidad Presupuestal-CDP, No. **25000254** del **23 de enero de 2025**.