



**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 09
(29 de enero de 2026)**

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE SILVANIA
CUNDINAMARCA**

EL PERSONERO MUNICIPAL DE SILVANIA, CUNDINAMARCA

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y ...

CONSIDERANDO

1. Que la Constitución Política en su artículo 54 consagra que "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)"
2. Que el Decreto Nacional N° 1083 de 2015 establece en su ARTÍCULO 2.2.22.3.14. establece el Plan Institucional de Capacitación, como uno de los planes que deben integrarse al Plan de Acción de la Personería Municipal Sylvania, Cundinamarca, el cual además deberá publicarse en la página web de la Entidad a más tardar el 31 de enero de cada vigencia.
3. Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".
4. Que "Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño."
5. Que el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 define capacitación como 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
6. Que los artículos 37 y 38 del de la Ley 1952 de 2019 por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, establece como derecho "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones" y como deber capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función"
7. Que el artículo 1 del Decreto 612 de 2018 establece que las entidades del estado en aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión deben integrar los



planes institucionales y estratégicos, en la página web, dentro del cual se encuentra el Plan de Capacitación Institucional.

8. Que el Plan Institucional de Capacitación de la Personería Municipal de Silvania Cundinamarca, se articuló con los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, con las competencias laborales y valores institucionales que se "esperan desarrollar y fortalecer, a partir de las necesidades reales de cada servidor.
9. Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Personería Municipal de Silvania Cundinamarca.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación PIC de la Personería Municipal de Silvania Cundinamarca.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Capacitación PIC será divulgado y socializado a todos los funcionarios de la Personería Municipal de Silvania Cundinamarca, y los programas y planes que lo conforman, se encontrarán disponibles para su consulta a través del portal institucional

ARTÍCULO TERCERO: La implementación y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad de la Personería Municipal de Silvania Cundinamarca y de su equipo de trabajo.

ARTÍCULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga cualquier disposición que sea la contraria.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en el despacho de la Personería Municipal de Silvania Cundinamarca, a los veintinueve (29) días del de enero del dos mil veintiséis (2026)

Diana Cordoba

DIANA MARGARITA CORDOBA PINZON
Personera Municipal



**PERSONERÍA
DE SILVANIA**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**PERSONERÍA MUNICIPAL DE SILVANIA - CUNDINAMARCA
2026**

**DIANA MARGARITA CORDOBA PINZON
PERSONERA MUNICIPAL**

personeria@silvania-cundinamarca.gov.co

Teléfonos: 314 424 9884

Diagonal 10 N° 6 – 04 Sylvania - Cundinamarca



INTRODUCCIÓN

El Talento Humano es el capital más valioso de nuestra Entidad, y en aras de cumplir con la Misión Institucional, es prioridad fortalecer las capacidades y desarrollar competencias y habilidades de los servidores públicos de la Personería Municipal de Sylvania Cundinamarca. Con este propósito y en cumplimiento del marco normativo, de los procedimientos establecidos y de las necesidades priorizadas.

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, busca fortalecer y desarrollar las competencias comportamentales y funcionales de los servidores(as) públicos(as), mediante la formulación, ejecución y evaluación del PIC, así mismo, los programas de inducción y reinducción los cuales se centran en el saber, el hacer y el ser de la persona lo que permite integralidad y equilibrio entre las dimensiones para que el(la) servidor(a) público(a) responda adecuadamente a los objetivos de la Entidad.

Con base en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios, La Personería Municipal de Sylvania Cundinamarca, diseña y ejecutará el Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento Humano, desarrollando las habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad, canalizando todos estos activos al mejor desempeño laboral.

Teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual la Personería Municipal de Sylvania Cundinamarca, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Personería Municipal de Sylvania Cundinamarca, desde sus competencias funcionales, comunes y comportamentales a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos en beneficio de los resultados institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar los lineamientos para que por medio de capacitaciones se fortalezca a los servidores de la Personería y respondan a su misión, visión y necesidades de los usuarios; estableciendo herramientas para mejorar la calidad de la prestación del servicio en la entidad.
2. Fortalecer las capacidades de los servidores públicos de esta dependencia a fin de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para un eficiente y eficaz desempeño laboral y cumplimiento de los objetivos de esta entidad.
3. Implementar actividades que permitan el desarrollo de los valores institucionales fomentando la participación e integración de los servidores públicos de la Personería Municipal.

ALCANCE

El presente Plan de Capacitación Institucional para la vigencia 2026 va dirigido a los servidores públicos de la Personería Municipal de Sylvania Cundinamarca, y se enmarca en las necesidades institucionales de capacitación y formación identificadas.

GLOSARIO

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Competencias	Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos destrezas, habilidades, valores y actitudes.
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 (Ley 1567 de 1998 art. 4).
PLAN DE CAPACITACIÓN	Conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas



	institucionales.
Formación	Es extendida en la respectiva normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene objeto específico a desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organizada en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994)
Educación Informal	La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/1194)
Educación Formal	Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pauta.

CONDICIONES GENERALES

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El PIC, según el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, está destinado a generar en la Entidad y en sus empleados(as) una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, a partir del desarrollo de las competencias laborales necesarias para el Desempeño de los(as) servidores(as) públicos(as) en niveles de excelencia.

Según lo expresado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en su Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, "Las personas y sus competencias son el recurso fundamental de las Organizaciones. Por lo tanto, el aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica, para que las entidades públicas puedan dar servicios con calidad al ciudadano y al cliente y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado".

De otra parte, el DAFP señala que el aprendizaje requiere motivación y compromiso de las personas y planificación y gestión de los procesos de formación por parte de la Entidad, por lo cual, esta debe planificar y gestionar la formación y capacitación, de acuerdo con las necesidades, los intereses y potencial de las personas.

Así pues, a través de la ejecución del plan de capacitación se pretende mejorar constantemente la prestación de servicios con calidad al usuario y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado, por esta razón el plan de capacitación tendrá como ejes centrales la misión, visión y lineamientos estratégicos de la Personería.

Las competencias laborales son importantes para el buen desempeño y la estimulación en la práctica del trabajo, para alcanzar los resultados que en la entidad se propone.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN



De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los(as) Servidores(as) Públicos(as), atiende los siguientes principios:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los(as) servidores(as) públicos(as) en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la Gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes, deben contar con la participación activa de los(as) servidores(as) públicos(as).

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la Entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los(as) servidores(as) públicos(as) de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



ESTRUCTURA Y DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan busca desarrollar actividades de capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y eficaz desempeño del cargo y cubre los siguientes:

1. Un Programa De Inducción.
2. Un Programa De Reinducción.
3. Un Plan De Capacitación.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, a suministrarle la información necesaria para el conocimiento de las funciones que se desarrollan y crear sentido de pertenencia hacia la Personería municipal de Sylvania Cundinamarca.

De conformidad con lo señalado en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, será un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la Entidad:

OBJETIVOS

1. Iniciar su integración al sistema diseñado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Personería Municipal de Sylvania Cundinamarca.



PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia con la Personería Municipal de Sylvania Cundinamarca.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años de conformidad con lo determinado en la normativa que lo rige, a través de la presentación por parte del directivo o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

TEMAS A DESARROLLAR:

- Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad.
- Socialización de la visión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites; diseño, formulación y gestión de proyectos; implementación y aplicación de sistemas de información Y comunicación.
- Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la atención y prestación del servicio público a la ciudadanía.
- Capacitar a los servidores públicos en el uso y manejo de los nuevos softwares que la entidad adquiera para desarrollarla misión institucional.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

La reinducción se impartirá por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

OBSERVACIÓN: Se debe tener en cuenta que las jornadas de inducción depende del ingreso de nuevos(as) funcionarios(as) a la Entidad; y en cuanto a la reinducción está sujeta a cambios normativos y estructurales de la Entidad.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

Para el desarrollo de PIC Se prevé que el cubrimiento de los temas que hacen parte contará con el apoyo de diferentes entidades, algunas de las cuales hacen parte de la Red Institucional de Capacitación:

- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Escuela superior de Administración pública– ESAP.
- ARL.
- Fondos de Pensiones.
- Caja de Compensación Familiar.
- Entre otros.

Temas para desarrollar durante la vigencia 2026 PIC:

1. Atención y orientación a la ciudadanía.
2. Mecanismos constitucionales para la defensa de los Derechos Humanos
3. Código disciplinario
4. Garantías electorales
5. Ley de archivo
6. Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA)



CRONOGRAMA PIC 2025

Nº	TEMA DE CAPACITACIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Ley de archivo												
2	Atención y orientación a la ciudadanía.												
3	Mecanismos constitucionales para la defensa de los Derechos Humanos.												
4	Código disciplinario.												
5	Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA)												
6	Garantías electorales												

SEGUIMIENTO PIC

La Personería Municipal de SILVANIA, realizará el seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitaciones – PIC a través de los siguientes indicadores:

Cumplimiento (Cobertura propuesta 90%)

Indicador 1 = (N°. de capacitaciones realizadas en el período /N° de capacitaciones programadas en el período) *100%

Expedido en el despacho de la Personería Municipal de Sylvania Cundinamarca, a los veintinueve (29) días del de enero del dos mil veintiséis (2026)

DIANA MARGARITA CORDOBA PINZON
Personera Municipal