

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 1 de 11
		Versión: 1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2026

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

VERSIÓN 1.0

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 2 de 11
		Versión: 1

Contenido

1.	GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
1.1.	INTRODUCCIÓN	3
1.2.	ALCANCE	3
1.3.	OBJETIVOS	3
1.3.1.	OBJETIVO GENERAL	3
1.3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2.	CONTEXTO ESTRATÉGICO	4
3.	CONTEXTO ORGANIZACIONAL	4
4.	MARCO CONCEPTUAL.....	5
5.	MARCO NORMATIVO.....	6
6.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN	7
6.1.	RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:	8
6.2.	DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES:.....	8
7.	METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO	8
7.1.	PLAN DE ACCION.....	9
7.2.	BATERÍA DE INDICADORES	9
7.3.	CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	10
7.4.	MEDICIÓN TRIMESTRAL DE METAS	10
8.	CONTROL DE CAMBIOS.....	11

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 3 de 11
		Versión: 1

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de Acción Comunal de Cartagena y el Caribe IDACC se constituye en un instrumento estratégico para el desarrollo del talento humano, orientado a fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos y a garantizar su adecuada integración, actualización y desempeño dentro de la entidad.

En este sentido, el plan integra de manera articulada los procesos de inducción, reinducción y capacitación, entendidos como mecanismos fundamentales para facilitar la adaptación de los servidores públicos que ingresan a la entidad, actualizar los conocimientos de quienes ya hacen parte de la planta de personal y fortalecer las capacidades técnicas, administrativas y misionales necesarias para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Acción Comunal IDACC tiene como finalidad servir como un instrumento de gestión estratégica institucional, orientado a la adecuada planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos capacitación al interior de la entidad.

Aplica a todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su modalidad de vinculación, en la medida en que sus funciones estén relacionadas con los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación y control del Instituto.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Satisfacer las necesidad formativas de los funcionarios y contratistas brindándoles herramientas para el desarrollo de habilidades y actitudes requeridas para el mejor desempeño de todos los procesos de la entidad en sus áreas correspondientes, de tal manera que puedan contribuir al buen desarrollo de nuestra visión institucional.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Contribuir al fortalecimiento institucional, mediante el desarrollo y consolidación de las competencias de los servidores públicos y el

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 4 de 11
		Versión: 1

fortalecimiento de la capacidad técnica de las áreas que intervienen en los procesos y procedimientos de la función pública.

2. Establecer y desarrollar el programa de inducción y reinducción, orientado a integrar y orientar a los servidores públicos en la cultura organizacional, los valores institucionales, la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la entidad.
3. Promover el desarrollo integral del talento humano al servicio de la entidad, fortaleciendo sus competencias en las diferentes dimensiones del saber, el saber hacer y el saber ser.
4. Fortalecer la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos para aportar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al mejor desempeño laboral y al logro de los objetivos institucionales.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Instituto de Acción Comunal IDACC cumple un rol estratégico en el fortalecimiento, acompañamiento y articulación de las organizaciones de acción comunal, contribuyendo al desarrollo comunitario, la participación ciudadana y la gobernanza territorial. Para el adecuado cumplimiento de esta misión, resulta indispensable contar con un talento humano competente, capacitado y alineado con los objetivos institucionales y los principios de la función pública.

En el marco del proceso de consolidación institucional del IDACC y atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), especialmente en la dimensión de Talento Humano, la entidad reconoce la capacitación como un instrumento estratégico para el fortalecimiento de sus capacidades institucionales y la mejora continua de la gestión pública.

3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

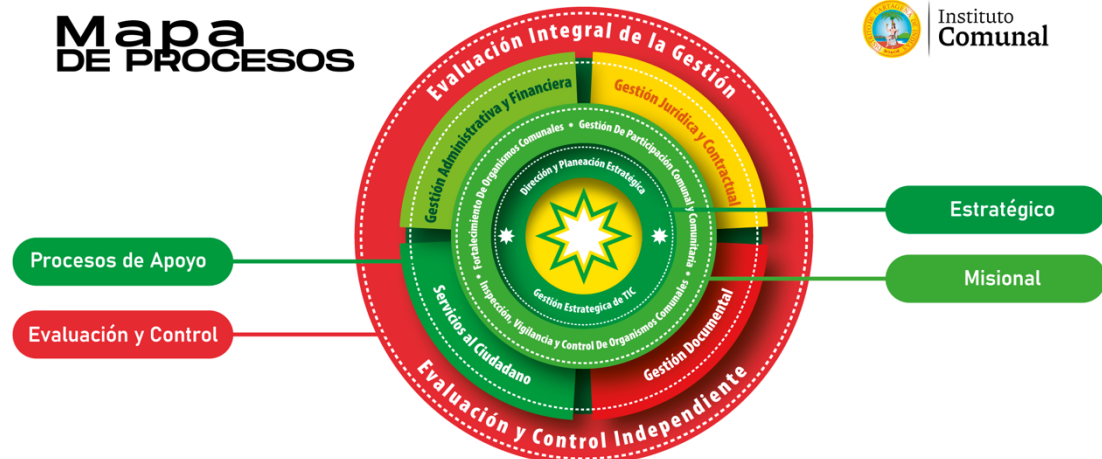
Para el desarrollo de las organizaciones, en términos de calidad de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, según la Guía para la Gestión por Procesos en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG versión 6, es la adopción de una gestión por procesos, permitiendo la mejora sustancial de las actividades al interior de las Entidades Públicas, orientando sus esfuerzos al servicio de los grupos de interés y de valor, permitiendo dar resultados acordes a las necesidades de estos.

El Instituto Distrital de Acción Comunal de Cartagena y el Caribe IDACCC, a través del Acta No. 01 - 2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobó su Mapa de Procesos, permitiendo con esto lograr aunar esfuerzos en procura de generar valor a través de la gestión por procesos, impactando al ciudadano como eje fundamental de la Gestión Pública.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - Versión 1
Fecha: 30-1-2026

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 5 de 11
		Versión: 1

MAPA DE PROCESOS DEL INSTITUTO COMUNAL IDACCC



INSTITUTO DISTRITAL DE ACCIÓN COMUNAL DE CARTAGENA Y EL CARIBE

Fuente: Acta No. 01-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño IDACCC

4. MARCO CONCEPTUAL

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". (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

Capacitación interna: Cuando se trata de capacitaciones que se convocan al interior de la entidad y son dictados por capacitaciones de la misma entidad o capacitadores contratados especialmente para este propósito.

Capacitaciones externa: Son externas aquellas que se realicen fuera de la entidad, por convocatoria de otras entidades o por solicitud de los funcionarios siempre y cuando sean acorde a las funciones que se desempeñan dentro de IDACC.

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

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 6 de 11
		Versión: 1

que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 -)

Proceso de formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Inducción: Corresponde al proceso mediante el cual se facilita la integración de los servidores públicos que ingresan a la entidad, brindándoles información relevante sobre la estructura organizacional, la misión, visión, valores, normatividad aplicable, procesos institucionales y funciones del cargo, con el fin de propiciar una adecuada adaptación y un desempeño oportuno.

Reinducción: Corresponde al proceso de actualización y refuerzo de conocimientos dirigido a los servidores públicos vinculados a la entidad, orientado a informar y sensibilizar sobre cambios normativos, ajustes organizacionales, nuevas directrices institucionales y fortalecimiento de competencias, garantizando la alineación permanente con los objetivos estratégicos y la mejora continua.

5. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública y define la capacitación como un derecho y un deber del servidor público, orientado al mejoramiento de competencias laborales y al fortalecimiento institucional.

Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, regula la gestión del talento humano, incluyendo los procesos de inducción, reinducción y capacitación y establece que las entidades deben diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación como parte integral de la planeación del talento humano.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017: En la Dimensión de Talento Humano, establece la capacitación como un eje estratégico para el desarrollo integral del servidor público.

Decreto No. 682 de abril 16/2001: "por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 7 de 11
		Versión: 1

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de estímulos para los empleados del Estado.

La Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único, que en el artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; así mismo, en el artículo 34 dispone la obligación de los empleados públicos de capacitarse.

Decreto 1227 de 2005: por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo artículo 65 se indica que: "los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.

6. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El presente plan, tiene como finalidad fortalecer las competencias técnicas, administrativas y misionales de los servidores públicos, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

El plan se concibe como un instrumento de gestión estratégica institucional que orienta la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de formación al interior de la entidad, incorporando de manera articulada los procesos de inducción, reinducción y capacitación continua.

La inducción está orientada a facilitar la integración de los servidores públicos que ingresan a la entidad, mediante el conocimiento de la estructura organizacional, la misión, visión, valores, procesos institucionales, normatividad aplicable y funciones del cargo. Por su parte, la reinducción permite la actualización permanente de los servidores públicos frente a cambios normativos, organizacionales y estratégicos, fortaleciendo la apropiación de la cultura institucional y promoviendo el mejoramiento continuo del desempeño.

A través de este plan, el Instituto de acción comunal IDACC busca consolidar un talento humano competente, comprometido y alineado con los principios de la función pública, garantizando una gestión institucional eficiente, transparente y orientada al servicio de las organizaciones de acción comunal y la ciudadanía.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 8 de 11
		Versión: 1

6.1. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Ministerio del Interior
- Alcaldía Distrital de Cartagena

6.2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Este plan se formula a partir de un ejercicio participativo de diálogo y articulación entre las diferentes dependencias del instituto de acción comuna IDACC, en el cual se identificaron brechas de conocimiento y necesidades prioritarias de formación, especialmente relacionadas con el adecuado cumplimiento de la misión institucional de acompañamiento, fortalecimiento y articulación de las organizaciones de acción comunal del distrito.

Como resultado de dicho ejercicio, se estableció la necesidad de desarrollar procesos de capacitación enfocados, entre otros aspectos, en:

- La comprensión integral de qué son las Juntas de Acción Comunal (JAC), su naturaleza jurídica, marco normativo, estructura organizativa y funciones.
- Los procesos de conformación, presentación, reconocimiento y funcionamiento de las Juntas de Acción Comunal, con el fin de garantizar una asesoría técnica adecuada por parte del Instituto.
- El fortalecimiento de competencias estipuladas en los planes institucionales.
- Otros temas transversales necesarios para mejorar la eficiencia administrativa, la calidad del servicio y la articulación interinstitucional.

7. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

Para el correcto seguimiento del Plan Institucional de Capacitación al interior de la entidad, se construirán indicadores de gestión que permitirán establecer el avance de cumplimiento a partir de actividades planeadas para cada uno de los componentes que conforman el presente plan institucional.

Es de precisar que las actividades a desarrollar son apuestas al mejoramiento de los procesos dentro de la entidad en términos de transparencia.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 9 de 11
		Versión: 1

7.1. PLAN DE ACCION.

Se estableció la herramienta Plan de Acción como criterio documental para la gestión del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION ya que enmarca la hoja de ruta a seguir en la ejecución del plan.

Esta herramienta administrativa establece la ruta a implementar para gestionar los productos o metas necesarias para el cumplimiento de los objetivos en el marco de la misionalidad de la entidad.

El Plan de Acción está conformado por un componente de **Planteamiento Estratégico** alineado con el objetivo del Plan Institucional.

FORMATO PLAN DE ACCIÓN PLANES INSTITUCIONALES

INSTITUTO DISTRITAL DE ACCIÓN COMUNAL DE CARTAGENA Y EL CARIBE																				
PLAN DE ACCIÓN 2026																				
PLAN INSTITUCIONAL DEPENDENCIA ENCARGADA FECHA																		ÁREA		
No.	COMPONENTE O ACTIVIDAD PRINCIPAL	No.	ACTIVIDADES RELACIONADAS	META ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA (EVIDENCIA)	BENEFICIARIOS	PERSONA RESPONSABLE	OBSERVACIONES	CRONOGRAMA DE TRABAJO											
									ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1		1																		
		2																		
		3																		
2		1																		
		2																		
		3																		
		4																		
3		1																		
		2																		
		3																		
		4																		

Fuente: Dirección General / Planeación

7.2. BATERÍA DE INDICADORES

En el marco de la **Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores 2018** del Departamento Nacional de Planeación DNP, que orienta en la construcción y análisis de los indicadores a partir de la **CADENA DE VALOR** (relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total)¹ de la entidad.

Con relación a la Cadena de Valor de la entidad, los indicadores a utilizar son los **INDICADORES DE GESTIÓN**, cuyo objetivo principal es cuantificar y medir dos elementos.

- La cantidad de insumos utilizados.
- Las acciones de gestión realizadas.

¹ (DNP, 2017, pág. 5)

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 10 de 11
		Versión: 1

Teniendo en cuenta los tipos de indicadores de gestión, se establecen indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad, con relación al desarrollo de las actividades dentro del Plan de Acción del Plan Institucional.

EFICACIA: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados²

EFICIENCIA: Medida en que el uso de los insumos (recursos financieros, humanos, técnicos y materiales) se ha hecho en forma económica u óptima para generar productos. Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.³

EFFECTIVIDAD: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.⁴

Los Indicadores de gestión del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, son los siguientes:

1. Nombre del Indicador: Avance en el cumplimiento del plan.

Tipo de indicador: Eficiencia.

Objetivo del Indicador: Determinar el porcentaje de cumplimiento de las actividades relacionadas con el Plan de Acción, de acuerdo con las evidencias entregadas correspondientes a los entregables definidos de cada una de las actividades.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Avance Plan de Acción} = \frac{\# \text{ de Actividades realizadas}}{\# \text{ de Actividades Programadas}} \times 100$$

7.3. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Acción, se debe realizar una evaluación trimestral y las fechas programadas para la entrega de informes, con el fin de dar cumplimiento a los compromisos normativos, son:

² Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

³ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

⁴ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 11 de 11
		Versión: 1

SEGUIMIENTO	Entrega Informe de Gestión Plan Institucional	Reporte Avance Trimestral Plan Institucional (2da línea de defensa)
I Trimestre	30.03.2026	06.04.2026
II Trimestre	30.06.2026	06.07.2026
III Trimestre	30.09.2026	05.10.2026
IV Trimestre	23.12.2026	29.12.2026

7.4. MEDICIÓN TRIMESTRAL DE METAS

Con el fin de medir la **EFICACIA** del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, se definieron rangos de seguimiento para medir la gestión del Plan de Acción, y establecer alertas y planes de choque que permitan el cumplimiento de lo planeado.

MATRIZ DE RANGOS PORCENTUALES DE GESTIÓN

Nivel de EFICACIA	Estado del Indicado	Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre
ALTO		25% o más	50% o más	75% o más	95% o más
MEDIO		15% a 24,9%	40% a 49,9%	65% a 74,9%	85% a 94,9%
BAJO		Menos de 15%	Menos de 40%	Menos de 65%	Menos de 85%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de Acta y/o Acto Administrativo aprobación	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción del Cambio
1	Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01-IDACCC-2026	Yamileth Narváez	Yamileth Narváez	Álvaro Pardo	Creación del documento.