



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA

SUBSECRETARÍA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Doctora. ELIANA PAOLA CARRERO HERNÁNDEZ

Ing. LIRIS ANGÉLICA PEÑA GARNICA

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

Enero 2021

Versión 1.0

INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento de las competencias laborales de los funcionarios públicos de una entidad es parte fundamental para el desarrollo de sus actividades, labores y funciones dentro de la misma y es a su vez el camino más efectivo que permite garantizar la eficiencia en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

En este contexto la Alcaldía municipal de San José de Cúcuta quien es la encargada de proporcionar servicios públicos, de gestionar y proveer bienes y servicios dirigidos a la Comunidad, requiere contar con personal en el área de talento humano competente, con énfasis en su calidad humana, apropiadas competencias laborales y personales, comprometidos con el aprendizaje permanente y el crecimiento Institucional, a través de sistemas integrales de gestión y herramientas tecnológicas y de comunicación que faciliten el logro de los objetivos institucionales y elevar los niveles de eficacia, eficiencia y efectividad.

De acuerdo a lo anterior, el Plan de Capacitación para el año 2021 debe responder a las necesidades de los servidores públicos para el desarrollo de su misión, entendida como la prestación de servicios a la comunidad, lo cual se convierte en una estrategia enfocada a cerrar aquellas brechas existentes entre los conocimientos, habilidades y aptitudes que tenga el servidor y las capacidades específicas que requiera en el ejercicio de su cargo, mediante la realización de programas de inducción, entrenamiento y capacitación enfocados a la adaptación laboral, la actualización permanente y el fortalecimiento de la cultura organizacional y la ética para la prestación del servicio.

Lo anterior tiene un componente adicional a precisar, relacionado con la emergencia sanitaria presentada durante el año 2020, derivada de la propagación del virus COVID 19, la cual dio un giro a la forma convencional de desempeñar labores y llevar a cabo actividades grupales, viéndose afectada de esta manera la ejecución de los planes y sus cronogramas planteados al iniciar el año, por lo anterior el PIC 2021 enfrenta un reto adicional, que consiste en contemplar la virtualidad como su principal método de ejecución con el fin de salvaguardar la salud e integridad de sus colaboradores.



Teniendo en cuenta los lineamientos de la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación presentamos el Plan Institucional de Formación y Capacitación para el año 2021 ***“UNA ESTRATEGIA DE TODOS”***.

NORMATIVIDAD ASOCIADA

- La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que **«Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran»**.
- El Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados públicos del Estado.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, especialmente el artículo 15 y artículo 36.
- El Decreto 1227 del 21 de abril de 2005: Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. Especialmente en el artículo 65, 66 y 68.
- 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.
- La Carta Iberoamericana de Calidad de la Gestión Pública. CLAD. El Salvador, 2008.
- El Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- La Resolución 390 de 2017 DAFP y ESAP: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017, expedido por el

Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.

- El Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- El Decreto Ley 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Gestión Estratégica del Talento Humano, v1 DAFP, 2017.
- Circular Externa No.11 DAFP, 2017. Cumplimiento Acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos.
- Circular Externa No.12 DAFP, 2017. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

OBJETIVOS

Diseñar un Plan Institucional de Formación y Capacitación 2020 para la alcaldía de san José de Cúcuta que responda a las falencias de aprendizaje y de esta manera conformar una estructura de talento humano comprometida con la visión y misión de la entidad para continuar con el avance y desarrollo de la ciudad, bajo el lema **"UNA ESTRATEGIA DE TODOS"**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ampliar el nivel de participación en los procesos de aprendizaje de los servidores del nivel central de la Alcaldía de San José de Cúcuta.
- Garantizar el bienestar y salud de sus colaboradores ofreciendo la ejecución de sus actividades a través de plataformas virtuales sin comprometer la calidad de las mismas.
- Optimizar unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Estrechar las brechas existentes entre los conocimientos y competencias actuales de los funcionarios y aquellas aptitudes que realmente se requieren para cada cargo.

1. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, PIC 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 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.

1.1 ALCANCE

EL plan institucional de capacitación de la alcaldía de san José de Cúcuta estará focalizado a resolver las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación y atendiendo los lineamientos establecidos en el artículo tercero de la ley 1969 de 2019 que especifica que de acuerdo con la disponibilidad de recursos se dará prioridad a los funcionarios de carrera administrativa.

1.2 DIAGNÓSTICO

1.2.1 INDUCCIÓN

De acuerdo con el *Decreto Ley Decreto 1567 de 1998*, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Acercando al funcionario a la cultura organizacional, objetivos estratégicos y valores de la entidad.

En la actualidad el proceso de inducción se encuentra estandarizado mediante la creación de una cartilla instructiva que proporciona toda información requerida por el funcionario que se vincula y permite integrarse con la cultura organizacional de la

entidad, esta cartilla contiene información sobre misión y visión de la entidad valores institucionales, código de integridad, ubicación de las dependencias y específicamente en la que va a desarrollar sus funciones, los horarios laborales, sedes que tiene la entidad y específicamente en la cual ejercerá sus labores, el nombre de su jefe inmediato, información sobre los métodos de evaluación del desempeño entre otras, de los cual se deja constancia mediante un acta, que incluye la evaluación posterior que asegura que el funcionario realmente se apropie de la información suministrada que se archiva en su hoja de vida del funcionario.

1.2.2 REINDUCCIÓN

La reinducción es un proceso eencaminado a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. El cual se encuentra en proceso de implementación ya que durante 2020 se diseñó un cartilla que integre toda la información de la entidad y que permita enterar a los empleados acerca de reformas en la organización de la entidad y de sus funciones, Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo y fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

1.2.3 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Se diseñó un formulario diagnóstico virtual con el fin de recopilar las necesidades de capacitación tanto a nivel personal como ocupacional de los funcionarios el cual será difundido a través de correo electrónico institucional en los próximos días.

https://docs.google.com/forms/d/1XeMJ2mvtUxIO5Ykls5QLVuT5INjJgCvzAcanWd_wqNIQ/edit

1.5 ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN

Con el fin de que el Plan Institucional de Capacitación se lleve a cabo con efectivo cumplimiento y de acuerdo con sus alcances se diseñaron las siguientes estrategias:

Apoyo de aliados estratégicos

Se planea acudir a la Red interinstitucional de apoyo a la formación y capacitación de entidades públicas en cabeza de la ESAP con el fin hacer un uso eficiente y efectivo los recursos disponibles garantizando la efectividad del plan.

Uso eficiente y eficaz de tecnologías de la información

Solicitar Apoyo a la Oficina de las tecnologías de la información y las comunicaciones con el fin de que nos brinde soporte y garanticen la disponibilidad de recursos físicos y herramientas tecnológicas con el fin de llevar a cabo de manera efectiva los procesos de formación y capacitación de manera virtual.

Formadores internos

Identificar de manera precisa aquellos ejes temáticos propios del desempeño y la gestión diaria de la entidad y los cuales pueden ser ofrecidos por aquellos funcionarios que desempeñan estas actividades a diario, incentivándolos para que compartan sus conocimientos y motivándolos para que reciban capacitación pedagógica y puedan hacer más efectivos los procesos de aprendizaje

EVALUACIÓN Y CONTROL DE RESULTADOS

La Subsecretaría de Talento Humano, será la encargada de realizar el seguimiento al desarrollo del presente plan para controlar su ejecución y generar indicadores de cumplimiento, así como las correspondientes acciones correctivas y preventivas según sea el caso.

Los Indicadores diseñados para la evaluación y control del PIC 2020 son:

- Indicador de Cumplimiento: # capacitaciones realizadas / # capacitaciones programadas.
- Indicador de Permanencia: # funcionarios asistentes / # funcionarios convocados.
- Indicador de Eficiencia: Optimización de Recursos.
- Indicador de Eficacia: Nivel de satisfacción de los funcionarios, Nivel de satisfacción con la intensidad, Aplicabilidad de los conocimientos.
- Indicador de Efectividad: Logro de cobertura.

Estas mediciones serán realizadas al finalizar la vigencia y servirán como insumo para la construcción del plan institucional de capacitación de la vigencia siguiente.