

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página <b>1</b> de <b>14</b>

**SECRETARIA GENERAL  
SUBSECRETARÍA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO  
HUMANO**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES  
2024**

**Enero 2024**

**V 1.0**

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 2 de 14

## INTRODUCCIÓN

La organizaciones actualmente y específicamente el sector público en nuestro país reconoce y da valor al talento humano, ubicándolo el pilar transversal de todos los procesos que se apliquen en la administración pública, para nuestra Alcaldía este reconocimiento de valor es igualmente importante, es por esta razón que desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de nuestra entidad se buscan los mecanismos de potencializar las competencias laborales y habilidades de nuestros funcionarios y colaboradores. De esta manera un eje para llevar a buen término este propósito es el Plan Institucional de Capacitaciones, desde el cual se aportará al cumplimiento de crecimiento personal, de procesos e institucional generando una sinergia de conocimiento y cambio hacia una administración eficiente.

De esta manera en el presente documento, se marcan los lineamientos y métodos para la formulación del plan, los resultados objetivos y las líneas de trabajo, que de manera transversal dará cobertura a toda la administración municipal.

El presente PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, sus 4 ejes estratégicos, y aplicando la “*Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación*” elaborada por la ESAP en abril de 2021.

### 3. OBJETIVO

Fortalecer la competencias laborales de los funcionarios mediante el Plan Institucional de capacitaciones 2024 para la Alcaldía San José de Cúcuta, orientados bajo los lineamientos dados por el ESAP y la Función Pública

#### 3.1. Objetivos Específicos:

- Realizar un análisis y diagnostico de las necesidades actuales de capacitaciones para los funcionarios y colaboradores de la Alcaldía.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 3 de 14

- Asegurar que el plan de capacitaciones sea un pilar para la mejora continua del sistema integrado de gestión de la Alcaldía.
- Implementar actividades de formación y capacitación para el mejoramiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales y personales de los servidores públicos de la Alcaldía de San José de Cúcuta.
- Identificar mediante el Plan de Capacitación las acciones para fortalecer las acciones de integridad y transparencia en lo Público.

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

**Capacitación:** “Se entiende por capacitación 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

**Aprendizaje:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

**Competencias:** El decreto 815 de 2018, las define como “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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 4 de 14

**Competencias Laborales:** Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

**Dimensión Ser:** Es el conjunto de características personales como la motivación, el compromiso con el trabajo, la disciplina, el liderazgo, entre otras, que son relevantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desempeño del trabajador, lo que genera valor agregado y el desarrollo personal del individuo dentro de las organizaciones.

**Dimensión Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (ESAP-DAFP – Guía para la formulación del PIC).

**Dimensión Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (ESAP-DAFP – Guía para la formulación del PIC).

**Formación:** En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual. (Concepto 465561 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública).

**Gestión del Conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 5 de 14

## 5. MARCO NORMATIVO

### Artículo 54 Constitución Política.

Es clara en la necesidad de fortalecer competencias y mejorar continuamente el desempeño laboral del personal, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en el mencionado artículo que «Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran».

### Ley 1960 de 2019.

ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio público. 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.”

**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.

### Decreto 648 de 2017.

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

### Resolución 390 de 2017 DAFP y ESAP.

Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

### Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 6 de 14

### **Ley 734 de 2002.**

En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.

### **Decreto 1083 de 2015.**

Título 9, contempla el Plan Anual de Capacitación acorde con las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.

### **Decreto 4665 de 2007.**

Actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) denominado Política Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo en Competencias, en donde se esbozó la metodología de proyectos de aprendizaje en equipo como elemento novedoso para desarrollar los Planes Institucionales de Capacitación. A ese Plan se unieron las guías de formulación de Planes Institucionales de Capacitación (PIC) con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) y el Plan Institucional de Capacitación (PIC) Guía para su evaluación.

### **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.

### **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998.**

Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 7 de 14

## 6. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

### ***2.1. Sobre la planta de personal***

La distribución de la planta de personal respecto a las niveles es un tema importante para analizar en la medida que las necesidades y expectativas de capacitación de un nivel Asesor o directivo es diferente al nivel asistencial o técnico, en tal sentido dicha información resulta importante, en la medida que algunas capacitaciones pueden ser transversales para todo el personal, pero otras podrán tener una segmentación específica.

De esta manera se puede evidenciar que en el momento de priorización de las temáticas que se concluyan para el plan de capacitación, es importante tener los niveles por jerarquías, como también la formación académica que tengan actualmente estos cargos, en la medida

Para esto en el test de recolección de información se recolectará información de los encuestados sobre nivel del cargo, como también nivel académico,

#### ***Metodología Recolección de información***

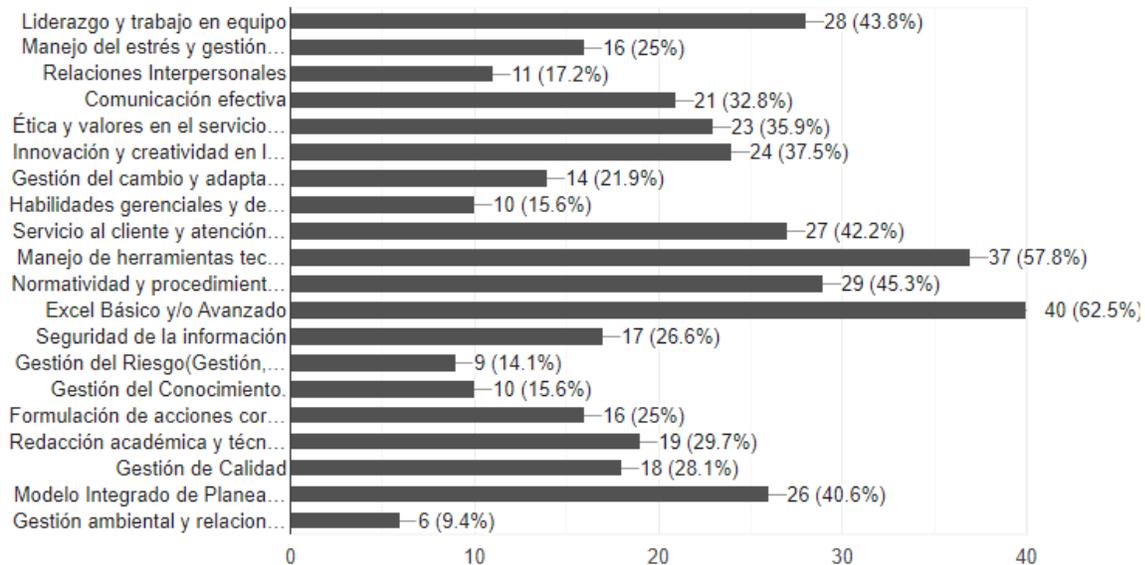
Se tomarán las siguientes fuentes de información:

Sugerencias de Capacitación de las Dependencias Líderes de Sistemas de Gestión.  
Cuestionario a los funcionarios y colaboradores para recolectar necesidades de capacitación.

Resultados del último análisis de clima laboral realizado en la alcaldía.

La aplicación de las anteriores consultas muestra los siguientes datos:

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 8 de 14



Las diez temáticas con porcentajes superiores frente a la cuales los funcionarios sugieren incluir en el plan de capacitación se encuentran las siguientes mencionados desde la temática de mayor interés a la menor:

- Excel Básico y/o Avanzado.
- Manejo de herramientas tecnológicas y sistemas de información
- Normatividad y procedimientos en la gestión pública.
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Servicio al cliente y atención ciudadana.
- Modelo integrado de planeación y gestión.
- Innovación y creatividad en la gestión pública.
- Ética y valores en el servicio público.
- Comunicación efectiva.
- Gestión de calidad.

Adicional a estas temáticas las dependencias líderes de algún sistema de gestión en su planeación anual definirán aquellas temáticas que requieran para asegurar el ciclo de mejoramiento que requieran.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 9 de 14

Además de esto los funcionarios propusieron otros temas de capacitación, en donde resaltan los siguientes:

- Formulación de proyectos
- Atención incluyente al ciudadano.
- Sistemas de información (ORFEO, Arcgis)
- Gestión documental.

De igual manera el plan de capacitación también contemplara las temáticas que entidades nacionales líderes de policías sugieren se tengan presentes tales como:

- Lenguaje Claro
- Rendición de cuentas y participación ciudadana
- Integridad
- Contratación.
- Seguridad de la información.

El cronograma de trabajo que se defina establecerá la Dimensión en la cual la capacitación aportara: Saber, Ser o Hacer, buscando en equilibrio entre estas.

Los temas o contenidos específicos de las anteriores necesidades de capacitación, serán tenidos en cuenta individualmente o como subtema dentro de los contenidos de las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de San José de Cúcuta.

## **7. COMPONENTES ESPECIALES DEL PLAN.**

Cada uno de los componentes especiales aportará las temáticas que considere necesarias para asegurar el cumplimiento de las metas establecidas para este mismo, los componentes especiales tienen la particularidad que son transversales para toda la Alcaldía.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 10 de 14

## Componente Archivo

De forma particular, se ha incluido un componente especial de capacitaciones lideradas por el Equipo del Área Central de Archivo de la Alcaldía de San José de Cúcuta, con el fin de dar cumplimiento al Plan Institucional de Archivo – PINAR.

La capacitación en procesos archivísticos plantea desarrollar estrategias constantes dirigidas a los funcionarios de planta y contratistas de la entidad que les permitan fortalecer sus capacidades y un manejo adecuado de los documentos en los archivos de gestión. Así mismo, requiere la implementación de una cultura respecto al manejo y tratamiento de los documentos para inculcar hábitos y rutinas respaldadas por metodologías y buenas prácticas en la clasificación por series y subseries de las Tablas de Retención Documental, ordenación, foliación, selección, depuración, conservación e identificación de los documentos de archivo.

- Las capacitaciones que se desarrollen a través del Área Archivo Central en materia de gestión documental, están dirigidas a todos los servidores públicos de la alcaldía de San José De Cúcuta; especialmente a los enlaces de gestión documental quienes son los vigilantes de la administración y custodia de los archivos de gestión.
- Los funcionarios serán agentes encargados de ayudar a transmitir los conocimientos adquiridos a los compañeros; transmitiendo la información, desarrollando habilidades y generando cambios de actitud.
- Por consiguiente, en la planeación de la capacitación, se tendrá en cuenta a la Oficina de Control Interno Disciplinario para que con su participación se socialicen las conductas disciplinables, respecto al manejo de los documentos dentro del Código Disciplinario Único, el Contencioso Administrativo y de Procedimiento Contencioso Administrativo y el Código Penal.

## Componente Ética e integridad.

Conscientes de la importancia de este componente y el aporte al Plan Anticorrupción y atención al ciudadano, a la cultura organizacional, servicio al ciudadano entre otros, además de tener una política propia en el Modelo Integrado de Planeación y gestión, se consideró que sea un componente especial del plan de capacitación, permitiendo apoyar la adherencia de esta temática al actuar de la administración municipal.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 11 de 14

### Componente Sistemas de gestión.

En la Resolución 0347 del 2022 *“Por el Cual se actualiza el sistema integrado de gestión de la alcaldía y se dictan otras disposiciones”*, en su artículo uno (1), se menciona que el sistema integrado de gestión de la alcaldía municipal estará integrado de la siguiente manera:



Este sistema integrado de gestión, las normas técnicas ISO que las rigen, junto con la normatividad aplicable, deberán sugerir para la mejora continua de estos sistemas de gestión capacitación, actividades de socialización y sensibilización a las diferentes dependencias, en tal sentido, las capacitaciones que se propagan en el plan deberán estar clasificadas en el sistema de gestión al cual aporten.

### 8. ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN

Con el fin de que el Plan Institucional de Capacitación se lleve a cabo con efectivo cumplimiento, una vez sea aprobado por las autoridades pertinentes se procederá a precisar su ejecución a través de un plan operativo que tendrá la siguiente estructura mínima:

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 12 de 14

#	Eje del PNFC 2020-2030	Temática	Población objetivo	Dimensión a la cual pertenece	Actividad Formativa o de Capacitación	Tipo y Modalidad	Cronograma	Presupuesto

De acuerdo con sus alcances se diseñaron las siguientes estrategias:

### **Liderar el proceso de alistamiento institucional**

Organizar y preparar al equipo humano de la Subsecretaría de Talento Humano, y los otros recursos necesarios (físicos, tecnológicos, financieros, etc.) para la operacionalización y ejecución del PIC. Definición detallada del cronograma mensual y anual de actividades, detallando las responsabilidades, funciones y articulaciones de los miembros del equipo. Por ejemplo, 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.

### **Mapeo de Actores Interno e Identificación de Oferta Institucional:**

Fortaleciendo la política de gestión del conocimiento, se recolecto base de datos de funcionarios con interés en compartir sus conocimientos y brindar apoyo en algunas temáticas, según su formación académica y experiencia, de esta manera crear redes de conocimiento desde la misma experiencia del servicio público, aquí igualmente se incluirán contratistas que en sus objetos contractuales contemplan actividades de capacitación.

### **Mapeo de Actores Externos e Identificación de Oferta Institucional:**

Identificar los capacitadores externos o de las instituciones de diversos sectores sociales, económicos, académicos y de la cooperación Internacional (ESAP, SENA, Universidades, ONG's, ARL's, Cajas de Compensación Familiar, Gremios, Organismos y Entidades de Cooperación Internacional, Instituciones Públicas del Nivel Nacional, etc.) que cumplan con los criterios pedagógicos y experticia temática para las capacitaciones y los temas que pueden desarrollar relacionados con las temáticas priorizadas anteriormente.

### **Construcción del Inventario de la Oferta Institucional**

Caracterización de la Oferta de actividades de formación y capacitación, en términos de sus objetivos, actividades, metodología, tiempos, modalidad, recursos o materiales de apoyo requeridos, y logística. Para el desarrollo de esta actividad se brindará un taller de diseño instruccional de actividades de aprendizaje de tal forma que éstas respondan

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 13 de 14

a los procesos para los que los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.

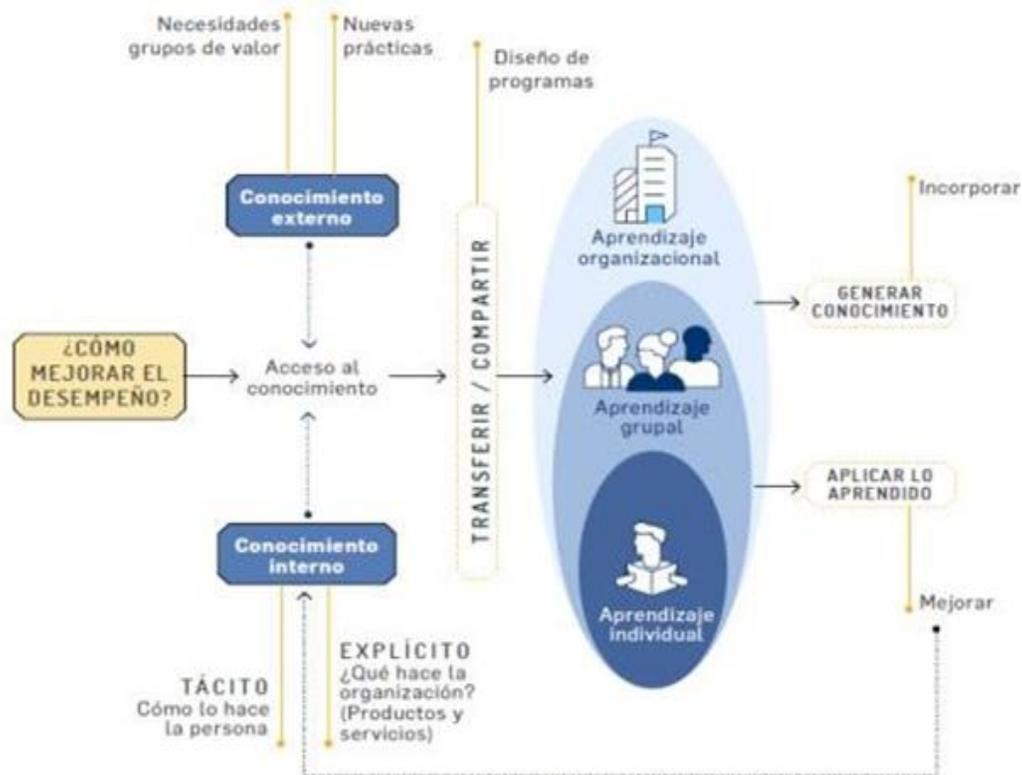
### Programación de la oferta institucional

Programar fechas y horarios de las capacitaciones y proporcionar los recursos indispensables para el desarrollo de las capacitaciones, tales como: recursos físicos, tecnológicos, materiales didácticos, entre otros.

### Desarrollar las actividades de aprendizaje

Ordenar, coordinar y controlar la acción de aprendizaje y hacer su respectiva evaluación. Así mismo, coordinar los procesos de multiplicación, o réplica de las capacitaciones externas recibidas por los servidores públicos.

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030.

 <b>ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA</b>	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 14 de 14

Es el conjunto de actividades mensuales o bimensuales que implica observar, vigilar, inspeccionar y documentar el progreso, la evolución o el desarrollo de un proceso o situación esperada. El seguimiento permite analizar los avances y los retrocesos de las acciones ejecutadas, y con dicha información tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos de aprendizaje propuestos.

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.

Se programará la realización de 2 Encuestas Semestrales para la evaluación del Servicio que permita entre otras variables importantes (Aprendizaje individual, Aprendizaje colaborativo y en red, Mejora en el desempeño, Mejora en la entrega de bienes y servicios) , calcular los siguientes Indicadores diseñados para la evaluación y control del PIC 2024 así:

- 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 en junio y en diciembre y servirán como insumo para la construcción del plan institucional de capacitación de la siguiente vigencia.

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

<b>Raquel Yudith Galvis Vera</b>
----------------------------------

Subsecretaria Administración del Talento Humano
---