

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 1 de 18

Plan Institucional de Capacitaciones 2026

Capacitación con propósito

Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta

Oficina de Talento Humano

Fecha de aprobación: Enero de 2026

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 2 de 18

INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitaciones de la Alcaldía de Cúcuta para la vigencia 2026 se formula en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), orientándose al fortalecimiento de las competencias del talento humano y a la mejora continua de la gestión pública.

Este plan busca garantizar que las acciones formativas respondan a las necesidades institucionales y contribuyan al desarrollo de un servicio público eficiente, transparente y ético. Asimismo, promueve la consolidación de una cultura de aprendizaje continuo y trabajo colaborativo, en concordancia con las políticas de Talento Humano e Integridad, reafirmando el compromiso de la Alcaldía de Cúcuta con la excelencia, la transparencia y la integridad institucional.

1. OBJETIVO

Fortalecer las competencias del talento humano de la Alcaldía de Cúcuta a través de acciones formativas integrales articuladas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el propósito de promover la mejora continua, la calidad en la prestación de los servicios públicos y la eficiencia en la gestión institucional.

Objetivos Específicos

- 1.1** Desarrollar procesos de capacitación orientados al fortalecimiento de las competencias funcionales, técnicas, comportamentales y éticas de los servidores públicos.
- 1.2** Fomentar una cultura de aprendizaje permanente, que facilite la actualización constante en normatividad, metodologías de gestión y buenas prácticas institucionales.
- 1.3** Realizar evaluaciones periódicas sobre la efectividad y pertinencia de las acciones formativas, asegurando su coherencia con las necesidades institucionales y los estándares de desempeño definidos.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Capacitaciones está dirigido a todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Alcaldía de Cúcuta, pertenecientes a las diferentes dependencias y equipos de trabajo. En los casos en que se disponga de recursos o se cuente con estrategias que lo permitan, las actividades de capacitación podrán extenderse al personal contratista, con el fin de fortalecer de manera integral las capacidades institucionales.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 3 de 18

3. 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 qué «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.

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.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 4 de 18

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.

4. MARCO CONCEPTUAL

Capacitación: Proceso sistemático de formación y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes, dirigido a mejorar el desempeño y la calidad del servicio público.

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”.

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.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 5 de 18

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).

5. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

El diagnóstico para tener los insumos necesarios para la proyección del plan de capacitaciones 2026, tuvo los siguientes insumos:

- Mesas de Trabajo presencial con representantes de las diferentes dependencias para recolectar inquietudes, recomendaciones tanto metodológicas como también de identificación de situaciones o debilidades que pudieran subsanarse o mitigarse por medio de capacitaciones.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 6 de 18

- b) En el marco del convenio interadministrativo con el Centro Tecnológico de Cúcuta en el año 2025 se realizó diagnóstico de necesidades en todas las dependencias, dicho diagnóstico se tomara como insumo para la plan del año 2026
- c) Cuestionario a los funcionarios de la entidad para recolectar información sobre puntos a mejorar y metodologías a incluir en el plan 2026
- d) Mesa de trabajo con representantes de los sindicatos y con la comisión de personal con la finalidad de identificar las necesidades que estos identifican para los funcionarios y los grupos sindicales.

Los resultados de estos diagnósticos son los siguientes:

El diagnóstico que sustenta la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de San José de Cúcuta para la vigencia 2026 se desarrolló a partir de un enfoque participativo y técnico, orientado a identificar tanto las necesidades formativas del talento humano como las condiciones institucionales que inciden en el acceso, la participación y el aprovechamiento efectivo de los procesos de capacitación.

Para la construcción del diagnóstico se tuvieron en cuenta diversas fuentes de información, entre las cuales se destacan: mesas de trabajo presenciales con representantes de las dependencias, instrumentos de recolección de información aplicados a los servidores públicos, resultados de ejercicios diagnósticos desarrollados en vigencias anteriores y espacios de diálogo con organizaciones sindicales y la Comisión de Personal.

Aspectos asociados a condiciones para la capacitación

En el marco de las mesas de trabajo se evidenció que, si bien existe interés por parte de los servidores públicos en participar en procesos de capacitación, se presentan limitaciones operativas que afectan especialmente el desarrollo de actividades en modalidad virtual. Entre los principales aspectos identificados se encuentran:

- Dificultades para la asistencia efectiva a capacitaciones virtuales, derivadas de la carga laboral, la atención permanente al público y la priorización de actividades operativas, lo cual en algunos casos impide la conexión continua a los espacios formativos.
- La necesidad de fortalecer el apoyo por parte de los jefes inmediatos y equipos de trabajo, de manera que se reconozca la capacitación como una actividad institucional prioritaria y se faciliten los tiempos necesarios para la participación de los funcionarios.
- Oportunidades de mejora en las líneas de comunicación interna para la convocatoria a las capacitaciones, relacionadas con la oportunidad de la información, la claridad de los

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 7 de 18

mensajes, la anticipación en las invitaciones y la diversificación de los canales utilizados para su difusión.

Estos hallazgos ponen de manifiesto que la efectividad de las acciones de capacitación no depende únicamente de los contenidos formativos, sino también de la existencia de condiciones organizacionales que faciliten el acceso, la permanencia y la aplicación de los aprendizajes en el contexto laboral.

Aspectos asociados a necesidades formativas

Del análisis consolidado de la información recolectada se identificaron necesidades recurrentes de fortalecimiento de competencias en diferentes ámbitos de la gestión pública, las cuales se constituyen en insumos diagnósticos para la estructuración del plan, sin que ello implique la adopción automática de temáticas específicas.

Entre las principales áreas de interés manifestadas se destacan:

- Necesidades de actualización y fortalecimiento en competencias técnicas asociadas a la gestión pública, la normatividad aplicable, la planeación institucional, la gestión financiera, la gestión documental y el uso de plataformas institucionales del Estado.
- Interés en el desarrollo de capacidades relacionadas con la atención y el servicio al ciudadano, la comunicación institucional, el lenguaje claro, la atención inclusiva y el mejoramiento de la experiencia del usuario en la interacción con la administración municipal.
- Requerimientos de fortalecimiento de habilidades transversales, tales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el liderazgo, la gestión emocional, la resolución de conflictos y las habilidades blandas, como factores clave para el desempeño individual y el clima organizacional.
- Necesidades emergentes vinculadas a la transformación digital, el uso de herramientas tecnológicas, la gestión de la información, la cultura de datos y la optimización de procesos mediante el uso de tecnologías de la información.
- Interés en temáticas relacionadas con el bienestar laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la gestión del riesgo y el autocuidado, como elementos fundamentales para la sostenibilidad del talento humano.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 8 de 18

Síntesis diagnóstica

Los resultados del diagnóstico evidencian la importancia de diseñar un Plan Institucional de Capacitación que responda de manera integral a las necesidades del talento humano, considerando no solo los contenidos formativos, sino también las condiciones organizacionales que inciden en la participación efectiva de los servidores públicos.

En este sentido, el diagnóstico estratégico constituye el fundamento técnico para la definición de los componentes, ejes temáticos y estrategias de ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026, garantizando su pertinencia, flexibilidad y alineación con los objetivos institucionales, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

6. 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.

Componente Formación transparencia y ética pública.

Conscientes de la importancia de este componente y el aporte al Programa de transparencia y ética pública, el presente plan fortalece las capacitaciones que tienen como propósito fortalecer temas de transparencia, integridad, ética y lucha contra la corrupción, enfocados a potencializar 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.

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.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 9 de 18

Componente Archivo y gestión documental

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.

Componente Optimización de procesos.

Este componente tiene como objetivo fortalecer las capacidades de los servidores públicos para la mejora, simplificación y estandarización de los procesos institucionales, promoviendo la eficiencia administrativa, la reducción de reprocesos y el uso adecuado de los recursos públicos.

Las acciones formativas contempladas se enfocan en el fortalecimiento de competencias relacionadas con la gestión por procesos, la mejora continua, la simplificación administrativa y la adopción de herramientas que permitan optimizar los flujos de trabajo, en concordancia con los lineamientos del MIPG y las necesidades operativas de la entidad.

Componente Desarrollo de capacidades técnicas.

El componente de desarrollo de capacidades técnicas está orientado a fortalecer los conocimientos y habilidades específicas requeridas para el adecuado desempeño de las funciones propias de cada dependencia y rol institucional.

A través de este eje, el Plan de Capacitación busca asegurar la actualización permanente de los servidores públicos en normatividad, procedimientos, herramientas técnicas y buenas prácticas propias del sector público, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de los servicios, la toma de decisiones informadas y el cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 10 de 18

Componente Fomento de una cultura de datos.

Este componente promueve el fortalecimiento de competencias relacionadas con el uso, análisis y aprovechamiento de la información y los datos como insumo estratégico para la gestión pública.

Las acciones formativas se orientan a impulsar una cultura institucional basada en el uso de datos para la planeación, el seguimiento, la evaluación y la toma de decisiones, fortaleciendo capacidades en análisis estadístico, manejo de sistemas de información, visualización de datos y gestión del conocimiento, en coherencia con los principios de gobierno abierto, innovación pública y transformación digital de la Administración Municipal.

7. EJES NACIONALES DEL PLAN CAPACITACIÓN

Es importante resaltar que los ejes del plan se fundamentan en los lineamientos del plan nacional de capacitación y formación 2020-2030, a nivel nacional en donde se indican unos ejes básicos, siendo estos los aspectos relevantes a tener en cuenta en las temáticas consideradas en el plan de capacitación, estos ejes son:

Ejes	Creación de Valor en lo Público
	Gestión del conocimiento y la innovación
	Probidad y ética en lo Público
	Transformación Digital.

Las temáticas priorizadas en el Plan Institucional de Capacitación se orientan al fortalecimiento de los ejes de Creación de Valor en lo Público, Gestión del Conocimiento e Innovación, Probidad y Ética Pública y Transformación Digital, incorporando acciones formativas de carácter técnico, transversal y comportamental

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:

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
		Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 20/06/2023
		Página 11 de 18

Tabla 1. Estructura del plan operativo.

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

Por lo anterior, resulta indispensable revisar el presente Plan de Capacitaciones en cuanto a la cobertura de los ejes estratégicos definidos, los cuales deberán quedar debidamente identificados y relacionados en el *Formato de Planeación y Seguimiento de Capacitaciones*, con el fin de garantizar su adecuada articulación y trazabilidad, dicho formato diligenciado hará parte integral del presente documento, allí se plasman las capacitaciones proyectadas a ejecutar en la presente vigencia 2026.

De igual manera, será necesario asegurar que las temáticas incluidas incorporen las dimensiones básicas del aprendizaje, sugeridas desde el eje de Gestión del Conocimiento, a saber: Saber, Saber Hacer y Saber Ser. En este sentido, la planeación de las actividades formativas deberá identificar de manera explícita estas dimensiones, reconociendo que no solo es relevante la adquisición de conocimientos teóricos, sino también el fortalecimiento de habilidades prácticas, comportamentales y actitudinales que permitan la correcta aplicación del conocimiento en el quehacer institucional.

Asimismo, las actividades formativas correspondientes a temáticas transversales podrán ser gestionadas o lideradas por aquellas dependencias que, por la naturaleza de sus funciones y su rol institucional, cuenten con la idoneidad técnica para aportar a su diseño y ejecución. Adicionalmente, dichas capacitaciones transversales podrán ser objeto de ajustes o modificaciones, en función de la disponibilidad de ofertas formativas viables que se identifiquen durante la vigencia, en especial aquellas relacionadas con el componente de archivo y gestión documental, atendiendo a las necesidades institucionales y a los lineamientos normativos aplicables.

Las actividades de capacitación se estructurarán a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico, pudiendo desarrollarse mediante seminarios, talleres, cursos, procesos formativos estructurados u otras modalidades pedagógicas, de acuerdo con la disponibilidad institucional y la oferta formativa viable durante la vigencia.

De acuerdo con sus alcances se diseñaron las siguientes estrategias:

Líder del proceso de alistamiento institucional

Organizar y preparar al equipo humano de la Oficina 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 recolectó 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.

Tabla 2. Relación de actores externos.

ACTORES EXTERNOS
Caja de Compensación Familiar
SENA
ESAP
Fondos de Pensiones
Entidades Nacionales Líderes de políticas de MIPG
IMRD
Centro Tecnológico de Cúcuta.
ONG's

ACTORES EXTERNOS

Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Universidades regionales, nacionales o internacionales

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 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, estas programaciones deberán revisarse a corte trimestral.

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.

Capacitación con propósito

Con la finalidad de asegurar capacitaciones que satisfagan las necesidades internas de los funcionarios, procesos o dependencias, para el caso de capacitaciones que se ejecuten con recursos financieros deberán tener:

Un pre-test de conocimiento, de manera que documente o instructor conozca previamente las necesidades internas y pueda enfocar las temáticas, según priorización que este haga, según contenidos programáticos previamente establecidos,

Un post-test. Se aplicará un test de comprensión de la temática y de situaciones de hipotéticas de aplicación de los conocimientos, el resultado de este test no tiene relación con la aprobación o no del curso.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 14 de 18

El docente previamente deberá conocer a que secretarías pertenecen los funcionarios para poder definir el alcance de la capacitación.

9. CAPACITACIONES TRANSVERSALES DE INTERES PARA TODAS LAS DEPENDENCIAS

Estas capacitaciones son de interés para todos los funcionarios, se basan temáticas de gestión públicas, MIPG y otras que aportan conocimiento, saberes y/o habilidades a todas las dependencias y secretarías, entre estas se encuentran programas las siguientes:

- Modelo de Operación por procesos.
- Lenguaje Claro
- Administración de riesgos (Gestión, corrupción, fiscales)
- Seguridad de la Información (Riesgos de SI)
- Modelo integrado de planeación y gestión. (sus diferentes políticas)
- Comunicación efectiva.
- Gestión de calidad.
- Sistemas de información institucionales.
- Gestión del conocimiento.

Estas capacitaciones de transversales podrán estar bajo la coordinación o ejecución de las dependencias que por su razón de ser deban aportar en diferentes temáticas por medio de capacitaciones.

10. CAPACITACIONES ESPECIFICAS POR DEPENDENCIAS O LINEAS ESTRATEGICAS

Analizando resultados históricos se han identificado unos grupos de temáticas que son recurrentes en las solicitudes, por tanto, se definen unos grupos temáticos, los cuales están armonizados a unas dependencias claves, esto da paso a unas temáticas sobre las cuales se realizará el plan de capacitación.

Las temáticas aquí descritas constituyen referentes orientadores para la planeación de las acciones formativas, las cuales podrán ajustarse en función de las prioridades institucionales, la disponibilidad de la oferta formativa y las condiciones operativas de la entidad. En este sentido, la administración podrá incorporar, adaptar, agrupar, homologar o priorizar temáticas equivalentes o complementarias, de acuerdo con la pertinencia técnica, los objetivos del Plan Institucional de Capacitación y la viabilidad de las ofertas de capacitación que se identifiquen

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
		Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 20/06/2023
		Página 15 de 18

durante la vigencia, recordando que anexo a este documento se encontrará el cronograma propuesto.

Tabla 3. Líneas estratégicas del plan.

LÍNEA ESTRATÉGICA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES	DEPENDENCIAS VINCULADAS	ENFOQUE ORIENTADOR DE LAS ACCIONES FORMATIVAS
Fortalecimiento jurídico, disciplinario y de control institucional	Oficina Asesora Jurídica; Oficina de Control Interno Disciplinario; Oficina de Control Interno; Secretaría de Gobierno	Desarrollo y actualización de capacidades para la correcta aplicación del marco normativo, el ejercicio del control, la prevención del riesgo jurídico y el fortalecimiento de la defensa institucional.
Planeación institucional, gestión de proyectos y seguimiento estratégico	Secretaría de Planeación; Oficina de Cooperación Internacional; Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres; Secretaría General; Secretaría de Salud; Secretaría de Gobierno; Secretaría de Educación	Fortalecimiento de capacidades para la formulación, estructuración, ejecución, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos, orientados al logro de resultados institucionales y territoriales.
Gestión financiera, presupuestal y eficiencia del gasto público	Secretaría de Hacienda; Tesorería; Contabilidad	Desarrollo de capacidades para la gestión financiera y presupuestal, la contabilidad pública, el uso eficiente de los recursos y la sostenibilidad fiscal, en coherencia con los principios de eficiencia y responsabilidad en el gasto público.
Servicio al ciudadano, atención integral y enfoque diferencial	Oficina de Relacionamiento Ciudadano; Secretaría de Desarrollo Social; dependencias con atención al público	Fortalecimiento de capacidades para la atención al ciudadano, la prestación de servicios con enfoque humano, diferencial e inclusivo, la gestión integral de PQRSD y la mejora de la experiencia del usuario.

LÍNEA ESTRATÉGICA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES	DEPENDENCIAS VINCULADAS	ENFOQUE ORIENTADOR DE LAS ACCIONES FORMATIVAS
Transformación digital, uso de tecnologías y gestión de la información	Oficina de Tecnología e Innovación (TIC); todas las dependencias	Desarrollo de capacidades para la apropiación del gobierno digital, el uso seguro de la información, la automatización y optimización de procesos, el análisis y aprovechamiento de la información y la adopción de tecnologías emergentes para la gestión pública.
Talento humano, bienestar laboral y gestión social	Oficina de Talento Humano; Secretaría de Bienestar Social; Secretaría de Seguridad Ciudadana; Secretaría de Equidad de Género y Mujer; Secretaría de Víctimas, Paz y Postconflicto; Secretaría de Gobierno	Fortalecimiento de capacidades para el bienestar laboral, la salud mental, la atención psicosocial con enfoque de trauma, la gestión de casos sociales, el autocuidado y el desarrollo de proyectos sociales con impacto institucional y comunitario.
Participación ciudadana, inclusión y equidad	Secretaría de Equidad y Participación Ciudadana; Secretaría de Desarrollo Social	Desarrollo de capacidades para promover la participación ciudadana, el control social, la inclusión, la equidad y la atención a poblaciones diversas, en coherencia con los enfoques diferenciales y de derechos.
Comunicación institucional y cultura organizacional	Oficina de Prensa y Comunicaciones; Despacho del Alcalde; Secretaría General	Fortalecimiento de capacidades para la comunicación institucional, el lenguaje claro, la comunicación pública estratégica, la gestión de la información institucional y el fortalecimiento de la identidad y cultura organizacional.

LÍNEA ESTRATÉGICA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES	DEPENDENCIAS VINCULADAS	ENFOQUE ORIENTADOR DE LAS ACCIONES FORMATIVAS
Sostenibilidad ambiental, desarrollo territorial, innovación y SST	Secretaría de Infraestructura; Secretaría de Desarrollo Económico y Ambiental; Secretaría de Tránsito y Transporte; Secretaría de Desarrollo Rural y Agropecuario	Desarrollo de capacidades para la sostenibilidad ambiental, el desarrollo territorial y rural, la innovación pública, la movilidad segura, el ordenamiento productivo del territorio y la prevención de riesgos laborales.

Las anteriores capacitaciones podrán tener ajustes, en la definición de sus contenidos, según la intensidad horaria, modalidad, entidad que la impartirá, entre otras, cualquier ajuste deberá tener su justificación.

El hecho que algunas temáticas estén clasificadas por dependencia esto no limita, que puedan acceder otras dependencias con interés o necesidades comunes.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DE CAPACITACIONES.

Los mecanismos de evaluación de las actividades de aprendizaje estarán dados por:

- Actividades de autoevaluación y autorregulación realizadas por la Oficina de Talento Humano y Secretaría general.
- Seguimientos realizados por el Comité Institucional de gestión y desempeño.
- Actividades de evaluación y/o control realizado por la oficina de control interno de gestión.
- Seguimientos y acompañamiento de los Sindicatos en la formulación y resultados obtenidos.
- Seguimientos y acompañamiento de la comisión de personal en la formulación y resultados obtenidos.

Estos seguimientos o evaluaciones permiten analizar los avances y los retrocesos de las acciones ejecutadas, y con dicha información tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos del plan.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 18 de 18

La Oficina 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 2026 así:

- Indicador de Cumplimiento: # capacitaciones realizadas / # capacitaciones programadas.
- Indicador de Eficiencia: Optimización de Recursos, medido por la ejecución de los recursos asignados para capacitaciones.
- 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 de funcionarios, y cobertura por dependencias.

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 a la planta de personal, 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

Yurgen Antonio Guevara
Jefe Oficina de Talento Humano (E)