 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 1 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA

PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS

Noviembre

2022



	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 2 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES	6
1.1. Reseña Histórica	6
2. ALCANCE	8
3. VIGENCIA	8
4. OBJETIVO	8
4.2. Objetivo General	8
4.1. Objetivos Específicos	8
5. MARCO CONCEPTUAL	9
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	10
7. MARCO NORMATIVO	11
8. LÍNEAS DE CONOCIMIENTO DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	14
8.1. Categorías de Conocimientos	14
8.1.1. Conocimientos Esenciales	15
8.1.2. Conocimientos Específicos	15
8.1.3. Conocimientos Especializados	15
9. LINEAMIENTOS DE BIENESTAR SOCIAL	15
9.1. Educación Basada en Problemas	15
9.2. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo	15
9.3. Valoración de los aprendizajes	16
10. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO- PAE	16
11. CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	16
12. CONSOLIDACIÓN DE PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	17
12.1. Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral	17
12.2. Plan de Incentivos	18
12.2.1. Participación de los Incentivos Institucionales	18
13. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	19
14. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	20
14.1. Inducción	20
14.2. Reinducción	22
15. TEMÁTICAS PROPUESTAS	23
15.1. Materias Propuestas en el Plan Institucional de Capacitación	23
15.2. Materias Propuestas en el Plan Institucional de Bienestar Social	24
16. EJECUCIÓN	24
17. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	25
18. PRESUPUESTO ASIGNADO	25
19. VALORACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL	26

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 3 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

INTRODUCCIÓN


El Honorable Concejo Municipal de San José de Cúcuta con el objetivo de "Enaltecer al servidor público y su valor" fórmula el siguiente plan institucional de capacitación y bienestar social, en atención a la importancia de la gestión del talento humano, no solo como el factor crítico de éxito que promueve la gestión y el logro de los objetivos para la generación de resultados, sino además como un factor estratégico que contribuye al desarrollo de los servidores públicos dentro de la entidad.

El presente plan de capacitación y bienestar, se enmarca dentro de un sistema de cambios y metas que busca a través de los diferentes planes, organismos, dependencias y recursos de la organización, la generación de una mayor capacidad de aprendizaje de acción, y la dotación de estímulos dirigidos a los servidores públicos, propendiendo por el alcance de una gestión pública consolidada y eficiente.

En ese sentido, es importante tener una noción de lo que se define como Plan Institucional de Capacitación (PIC) y Plan de Bienestar Social (PBS), para percibir el grado de trascendencia que tienen estos dos dentro de la administración pública.

Dentro de ese orden de ideas, observaremos en primer lugar la idea de lo que es el plan institucional de capacitación (PIC), este se define como aquel conjunto de líneas de acción de capacitación y formación, que guardan como finalidad el desarrollo de competencias, el mejoramiento institucional e integral de recursos humanos, y la capacidad de orientar los esfuerzos individuales y de equipo hacia la obtención de resultados institucionales establecidos. El PIC es elaborado a partir de la observación e identificación de las necesidades de cada dependencia del nivel jerárquico (Asistencial, técnico y profesional) mediante la evaluación de los ejes temáticos establecidos en el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) como son; la gestión del conocimiento y de la innovación, creación de valor público, transformación digital, y probidad y ética en lo público, para a partir de la consolidación de la información que se obtiene de su respectiva valoración proceder a la construcción de un plan de capacitación.

En es sentido, dentro de la construcción del PIC se identificarán dos aspectos claves a tratar durante su proceso de implementación, en primer lugar, se encuentra un aspecto de formación, que guarda como finalidad el desarrollo y fortalecimiento de la ética del servidor público basándose en cada uno de los principios que direccionan la función administrativa, y en segundo lugar, el aprendizaje, que consiste en aquel resultado directo de la capacitación, en donde los funcionarios dirigirán sus actuaciones a planear, ejecutar y evaluar los procedimientos que tienen una aplicación directa en su realidad laboral. En efecto es necesario resaltar que se trabaja bajo un modelo de metodología


 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 4 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

conjunta, en donde cada una de las situaciones desarrolladas en el marco del PIC se encontrarán directamente ligadas a una disposición de aprendizaje en equipo, en la que se busca la resolución de las acciones programadas a través del trabajo en grupo, con la finalidad de que los servidores reconozcan tanto su labor individual como grupal, agregando así un valor intrínseco de calidad en la prestación del servicio público en el que es requerido, y añadiendo un enfoque de trabajo conjunto en el que los funcionarios funcionan de manera orgánica como un solo ente.

En efecto el Plan Institucional de Capacitación refiere a acciones de formación, entrenamiento, y aprendizaje, que contribuyen significativamente a las competencias, y aptitudes de los servidores, guiándolos hacia un desarrollo integral, personal e institucional que les proporciona la capacidad de adaptarse en los distintos contextos. Ahora bien, para el desarrollo y fortalecimiento institucional de la administración pública que propende el PIC, es imprescindible fijar bases que soporten y consoliden los componentes de capacitación por competencias y el crecimiento personal del servidor público en un solo elemento, mediando así la creación de un Plan de Bienestar Social (PBS), que funge como un cimiento esencial en la proyección de una mejora continua institucional, a partir de estrategias que se encuentran orientadas al progreso del sistema integral de gestión, y de las dimensiones de gestión del conocimiento e innovación, talento humano, y direccionamiento estratégico y planeación del MIPG.


Por otra parte, el Plan de Bienestar Social es un conjunto de estrategias que propenden a la búsqueda integral del mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, para de esta manera garantizar condiciones laborales dignas que permitan el desarrollo profesional, social y familiar de los funcionarios. En ese sentido, su objetivo rector es la creación de políticas orientadas al desarrollo de proyectos de estilos e incentivos, que se encuentran articuladas y coordinadas con las directrices impartidas por el Gobierno Nacional y el Sistema de Desarrollo de Talento Humano, en aras de mejorar las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, para de esta forma exaltar la labor de los funcionarios, creando y aplicando una cultura de pertenencia y motivación dentro de los mismos.

De esta manera, el Bienestar Social de los funcionarios del Concejo Municipal consiste en la disposición de una calidad de vida general que responde a principios rectores de dignidad humana, integridad y compromiso, para concluir en efectos positivos que se reflejan tanto a nivel laboral como en cada uno de los servidores que componen la entidad. Para ello se han trazado procesos de intervención en las áreas neurálgicas que influyen en el ejercicio de las labores de los funcionarios como son; Calidad de vida laboral, y protección y servicios sociales, cada una integrada por elementos de participación, cultura, seguridad social, el desarrollo de valores organizacionales, entre otros componentes diversos.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 5 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

En función de lo planteado, el Concejo Municipal de San José de Cúcuta a través del presente Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social, presenta la guía que orientara el diseño e implementación de las acciones y estrategias que, conforme a los lineamientos de los apartados anteriores, definirán el sentido de los programas de formación de habilidades, conocimientos laborales, y competencias personales dirigidos a la potencialización de las destrezas y conocimientos de los servidores de la corporación.

Así pues, la entidad, acoge estas políticas institucionales con la finalidad de diseñar, impulsar y ejecutar procesos de capacitación, aprendizaje, productividad y de ambiente de calidad, con el objetivo de determinar un componente adyacente de capacitación-formación y desarrollo-crecimiento personal, que funciona como disposición esencial en la búsqueda de la mejora institucional y personal continua, y el cumplimiento de objetivos estratégicos de la entidad.

	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 6 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS				

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1. Reseña Histórica

La capital del departamento de Norte de Santander se inició oficialmente como aldea el 17 de junio de 1733 en las 782 hectáreas de terrenos donadas por doña Juana Rangel de Cuellar, en una finca del Carmen de Tonchalá, ante el alcalde ordinario de Pamplona, Juan Antonio Villamizar y los 17 residentes en los predios vecinos en el Margen de Izquierda del Río Pamplona que los dividía del pueblo de Cúcuta, donde ya contaban con parroquia y sacerdote.

El 21 de septiembre de 1850 Juan Atalaya, oriundo de Cádiz, España, dono 967 hectáreas, previo paso por cuatro anteriores propietarios, estos adquirieron a doña Juana Rangel de Cuellar.


La ciudad fue escenario de importantes hechos históricos que enmarcaron la creación de Colombia, como lo fue el congreso de Cúcuta, en el cual se redactó la constitución en la que se crea la Gran Colombia uniendo la Nueva Granada (Colombia, Panamá y Venezuela) quien más adelante quito (Ecuador) paso a ser parte de esta gran Nación. Aún se conservan todos los lugares donde se desarrollaron los hechos anteriormente mencionados, conocida actualmente como la casa de Santander.

La historia del Concejo Municipal de San José de Cúcuta se remonta al 21 de abril de 1793 cuando el Rey Carlos IV de España estableció el primer Concejo Municipal, de igual manera, le concedió a la ciudad el título de "Muy noble, valerosa y leal Villa de San José de Guasimal".

Al elevarse Cúcuta a la categoría de Villa, se debía realizar la elección del cabildo que conformaría el Concejo de Cúcuta, quienes en ese entonces contaban con 3.855 habitantes, según un censo practicado en noviembre de 1791. El 4 de mayo de 1793, se designan los primeros regidores y cabildantes de la Villa.

Los primero Concejales se empezaron a llamar los Regidores de la Villa; según las costumbres de la época, el concejo estaba conformado en esa fecha por Luis Ignacio Santander, Ignacio Rubira, Antonio Maria Ramírez, Pedro Felipe Machado, Mateo Vezga y Salvador Colmenares.

El 5 de mayo se efectuó la posesión de los miembros del concejo y se llevó a cabo la primera sesión. El 6 de mayo de 1793 luego de efectuar su primera sesión, el concejo lleva a cabo los nombramientos de empleados Concejiles, quienes fueron: Nicolás Antonio Rangel, Buenaventura Sotomayor, Francisco Colmenares, Martin de la Peña, Pedro Aranda, José Quintero, José Maria Amado, y José Maria Vargas.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 7 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

Los primeros cabildantes constituyeron un ayuntamiento, estos regidores se llamaban; Ignacio José Rubita, Luis Ignacio Santander, Anselmo María Ramírez, Pedro Felipe Machado, Marco de Vezga y Salvador Colmenares. En su orden desempeñaron cargos de Alcalde Mayor, Alférez real, Alguacil mayor, Fiel Executor, Depositario general, y Regidor decano.

Desde el año 1793 se ejerce el cargo de Alcalde en propiedad. El acto de posesión se celebró el 5 de mayo. El acta de instalación del primer concejo dice: "En la muy noble, valerosa y leal Villa de San José de Guasimal de Cúcuta a cinco de mayo de mil setecientos noventa y tres, procedió se merced a recibir el juramento de fidelidad a los recién nombrados, el cual cumplido le entregó las credenciales y les puso en sus respectivos asientos, con lo cual se concluye este acto que firman dichos regidores" (Fdos) Luis Ignacio Santander, Ignacio José Rubita, Antonio María Ramírez, Pedro Felipe Machado, Marco de Vezga y Salvador Colmenares.

Después del terremoto, el concejo con las demás oficinas del distrito de San José funcionaron en la "Vega". El 9 de febrero de 1876 el Concejo de Cúcuta sesionaba en el hoy barrio Callejón.


Ese día aprobaron el plano levantando por el señor Francisco de Paula Andrade Troconis y se escogió el lugar que debía ocupar en el mercado público. A partir del 1 de noviembre de 1945 se instaló en el edificio Municipal que hoy ocupa.

En el año 2013 como conmemoración de los 22º años de la primera sesión del Concejo de Cúcuta se realizó la exaltación de los siguientes ex concejales: Pablo Emilia Ramírez Calderón, Lysle Albertina Lara Suarez (primera mujer en ser presidenta del concejo), Cesar Darío Gómez, Pablo José Chacón Medina, Carlos Celis Carrillo, Iván Vila Casado, Ismael Quintero Pinera, Ismael Carrillo Cándelo, Carlos Rodolfo Carrillo Ramírez, Justo Pastor Castellanos Laguado, Maximino Rincón García, y Ligia Echeverría. Estos honorables Ex concejales recibieron la máxima distinción del Concejo Municipal.

El Concejo Municipal de San José de Cúcuta es una historia llena de democracia y confrontaciones en donde se privilegia por comunidad.

Sin duda alguna, cada año que transfiere, y se inicia un nuevo periodo que se da cada 4 años, se posesión Honorables concejales que trabajan para el bienestar de la comunidad y de las demás partes interesadas que presiden dentro de él; generando participación ciudadana para la construcción, sostenibilidad y competitividad del municipio.

Ejercicio que se ha realizado con mucho desempeño y dedicación por parte de los 19 concejales elegidos por elección popular para el periodo comprendido entre el 2020-2023 son; Albert Lufrandy Casadiegos, Álvaro Andrés Raad Forero, Carlos Alberto

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 8 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

Dueñas Yaruro, Carlos Eduardo García Alicastro, Carlos Luis Chacón Contreras, Edison Ernesto Contreras Rodríguez, Edward Alberto Varón Flores, Edwin Hernney Duarte Gómez, Guillermo León Báez, Jair Antonio Díaz Ardila, Jorge Enrique Acevedo Peñalosa, José Leonardo Jácome Carrascal, José Oliverio Castellanos Navarro, Juan Diego Ordoñez Carvajal, Luis Alejandro Castellanos Cárdenas, Víctor Guillermo Caicedo Pinzón, Yanet Carime Rodríguez Rodríguez, Nelson Ovalles Agudelo, Jesús Alberto Sepúlveda Bermont.

2. ALCANCE

Dando cumplimiento a las disposiciones planteadas en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, el presente Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social busca impactar en los diferentes niveles jerárquicos de todos los servidores públicos vinculados al Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

3. VIGENCIA

El presente Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social se desarrollará durante la vigencia de 2022. La duración de cada uno de los programas diseñados para su implementación, estará determinado por la modalidad de aplicación de los mismos, de esta manera dependerá si el programa es ejecutado a través de diplomados, seminarios, talleres, conferencias o grupos estratégicos, entre otras disposiciones.


4. OBJETIVO

4.2. Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos, mediante capacitaciones internas y externas que afiancen saberes de habilidades y conocimientos en beneficio de los resultados institucionales, y la creación de espacios que propicien el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, desarrollando de actividades de integración y esparcimiento, basadas en necesidades que concluyen en un mejor desempeño laboral.

4.1. Objetivos Específicos

- Desarrollar los valores y principios comportamentales de transparencia, compromiso, responsabilidad social, servicio y diligencia de los servidores públicos, para el afianzamiento de una ética pública.
- Promover y Mejorar las competencias de los funcionarios del Concejo Municipal de San José de Cúcuta para estimular las habilidades, conocimientos y destrezas que conllevan al cumplimiento de los objetivos institucionales con un alto grado de eficacia y eficiencia.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 9 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			


- Impulsar la creación de diferentes espacios que incentiven en los servidores públicos de la entidad la participación en ideas innovadoras y creativas, que favorezcan la educación para el trabajo y desarrollo humano dentro del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.
- Propiciar espacios de cultura organizacional que propendan por la creación de una cultura institucional que promueva el buen nombre de la entidad, mediante la realización de actuaciones que realcen procesos basados en la transparencia, integridad y equidad.
- Contribuir a través de acciones en la promoción y prevención de la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitual, y de salud de los servidores y de su grupo familiar.
- Incentivar en la apropiación de los planes, programas y actividades planteados para el buen desarrollo de la corporación, a fin de motivar el trabajo grupal y organizacional que posibilite el desarrollo profesional conjunto de los servidores, y el mejoramiento en la prestación de los servicios institucionales.

5. MARCO CONCEPTUAL

Capacitación: 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 (Decreto- Ley 1567 de 1998, Art. 4).

Competencias Laborales: Las competencias laborales se definen 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 (Decreto 815 de 2018).

Clima Laboral: Hace referencia "a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tiene repercusiones en el comportamiento laboral, que ya interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual", entre las variables a medir, están: orientación organizacional, Administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio

	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 10 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS				

ambiente físico. Es importante medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar, y evaluar estrategias de intervención.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando cumplimiento de un objetivo común (Decreto 1083 de 2015).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que aparece con el objetivo de contemplar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal (Ley 1046 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).

Sistema de Estímulos para Empleados del Estado: Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Decreto Ley 1567 de 1998).


6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Dentro del proceso de capacitación el Concejo Municipal de San José de Cúcuta, tendrá en consideración los principios básicos estipulados en el Decreto 1567 de 1998.

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

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

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

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 11 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

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

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.

7. MARCO NORMATIVO


El siguiente apartado corresponde a los lineamientos normativos legales vigentes que contienen las disposiciones que establecer y enmarcan el diseño y presentación del presente Plan institucional de Capacitación y Bienestar Social.

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 estableciendo cinco componentes base:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

Así mismo este Decreto Ley establece en su título II el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual se encontrará integrado por dos programas: Bienestar Social e Incentivos.

Decreto 682 de 2001. Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.


 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 12 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS				

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 4 y 5; Disponen como derechos del servidor público, su participación en los programas de bienestar social que establezca el estado para ellos y sus familias, tales como vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así mismo disfrutaran de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales. **Art. 34, numeral 40,** los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones... Artículo 15: "Las Unidades de Personal de las entidades. 2). Serán funciones específicas de estas unidades de personal las siguientes...e). Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación" ... de igual forma el artículo 36. Objetivos de la Capacitación. 1). La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2). Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Ley 1064 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. **Art. 2.** El estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga.

Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1. Planes de Capacitación. Los planes de capacitación de las entidades deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades


	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 13 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

establecidas en los planes institucionales de capacitación. **Art. 2.2.9.2.** Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. **Art. 2.2.10.1.** Programa de Estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. **Art. 2.2.10.2.** Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Art. 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. **Art. 2.2.10.6.** Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. **Art. 2.2.10.7.** programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 14 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los pre- pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

Art. 2.2.10.8. Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Ley 1955 de 2019. Por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, creó el sistema nacional de cualificaciones para promover el reconocimiento de aprendizajes previos. Por ejemplo, la cualificación vía evaluación y certificación de competencias laborales, previo un proceso de normalización.


Ley 1960 de 2019. Por medio de la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. **Art. 3.** 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.”

8. LÍNEAS DE CONOCIMIENTO DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Las capacitaciones a realizar dentro de la corporación responden al proceso de fortalecimiento de debilidades encontradas en los diferentes niveles jerárquicos de la corporación, para lo cual se precisan los siguientes conocimientos que generan aprendizajes necesarios para el desempeño de labores como Servidores Públicos.

8.1. Categorías de Conocimientos

En la correcta aplicación del PIC es importante dimensionar los apartados que constituyen puntos de conocimientos de interés sustanciales para el funcionamiento de la función pública.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 15 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

8.1.1. Conocimientos Esenciales.

Cada una de las personas que se encuentran vinculadas en el sector público, que se enmarcan en las nociones de conocimientos básicos del Estado, su finalidad, estructura, organización, y funcionamiento, cada uno de ellos estrechamente ligados a concepciones de fundamentos constitucionales, derechos humanos, democracia participativa, descentralización territorial y administrativa, y funciones principales de la administración pública. Estos conocimientos se deben impartir desde la inducción de los servidores, y posteriormente ser tratados independientemente del tipo de nombramiento de la persona durante los procesos de adaptación laboral.

8.1.2. Conocimientos Específicos.

En este apartado se tratan capacidades que en articulación con los conocimientos esenciales permiten que los servidores públicos dispongan de las competencias necesarias para la operación en temas de sistemas, métodos, tecnologías de la información técnicas, y herramientas destinadas a la contribución de la gestión pública.

8.1.3. Conocimientos Especializados.

Esta categorización de conocimiento enmarca el objeto misional de la corporación en relación con las capacidades o habilidades que desarrollan los servidores públicos para alcanzar los propósitos de la misma. De manera que se trata de un punto de partida en el que la corporación administrativa genera un enfoque de aprendizaje organizacional que les proporciona a los servidores instrumentos destinados al mejoramiento continuo de su desempeño, en donde, además se añade un valor agregado de habilidades comportamentales deseadas de cada servidor público.

9. LINEAMIENTOS DE BIENESTAR SOCIAL


Dentro de ese orden de ideas se enunciarán a continuación los ejes que desarrollan la perfilación de las líneas de Bienestar Social, que enmarcarán los procesos de fortalecimientos en todos aquellos aspectos que se dirigen a la búsqueda integral del mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la corporación.

9.1. Educación Basada en Problemas

Los problemas deben entenderse como la oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre el contexto laboral cotidiano. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

9.2. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo

Se plantea como base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 16 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

9.3. Valoración de los aprendizajes

Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor.

El objetivo es monitorear los procesos de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor, aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

9.4. Calidad de Vida Laboral

Se emplean herramientas e instrumentos dirigidos a la creación de un clima laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y desarrollo del servidor público, implementando estrategias programáticas que se encargan de llevar a cabo una medición del Clima Laboral con la finalidad de determinar las variaciones encaminadas a la adaptación al cambio, la comunicación e integración, la capacidad profesional, el medio ambiente físico y el trabajo en equipo, para de esta manera propiciar la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración destinados al desarrollo integral y la satisfacción de un servicio público de calidad desde el servidor hacia el nivel institucional de la ciudadanía.

10. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO- PAE


Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), enmarcan un conjunto de actividades y programas de formación y capacitación, que son trazados y desarrollados en respectiva de las necesidades de aprendizaje de competencias que detectan falencias en el proceso de diagnóstico de necesidades.

Dentro de ese orden de ideas el presente PIC establece los indicadores de planeación, ejecución y seguimiento a implementar en la presentación de proyecto por parte de los servidores públicos de la corporación.

11. CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

En este apartado se consolidan la información que refiere a los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE- que fueron diseñados en el Concejo Municipal de San José de Cúcuta por cada una de las dependencias de la corporación, en donde para su trazabilidad fueron tomados en cuenta las pautas y parámetros establecidos por la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación por medio de una matriz que contemplara los siguientes aspectos relevantes:

1. Dependencia.
2. Necesidad Institucional.
3. Nombre del Proyecto.
4. Línea Programática del proyecto.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 17 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS				

5. Competencia a Trabajar.
6. Población Objetivo por Nivel Jerárquico.
7. Pregunta Problemática.
8. Temas de Capacitación a Desarrollar.
9. Tipo de Facilitador (Interno- Externo).
10. Fecha de Ejecución.
11. Intensidad Horaria.
12. Cotización u Oferentes.

Una vez se cumplen con las anteriores disposiciones procedimentales, se procede con la calificación de los proyectos que se trabajan con facilitadores externos.

Seguidamente se presenta el consolidado de información a la Secretaria General de la corporación, con la finalidad de someter a decisión de aprobación los proyectos visibilizados en el listado del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social (PICYBS); debiendo considerar además la prelación existente que ocupan las necesidades de capacitación más sentidas y con un mayor índice de cobertura, es decir, las debilidades transversales de la corporación.


12. CONSOLIDACIÓN DE PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Durante la trazabilidad del presente plan se han esquematizado programas de capacitación institucional, en donde se ha especificado su importancia conjunta con el plan institucional de bienestar social. En ese sentido, es importante detallar los procesos que se orientan para la creación, mantenimiento, y mejora de las condiciones laborales encaminadas al favorecimiento del desarrollo profesional y personal del servidor público de la corporación, a través de la mejora del nivel de vida del funcionario y de su familia, en el que se comprenderán acciones de; protección y servicios sociales, y de calidad de vida laboral.

12.1. Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral

Para el mantenimiento de los niveles adecuados de vida laboral, se efectuarán los siguientes programas, en conformidad con lo expuesto es el artículo 2.2.10.7 del decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.

1. Medición del Clima Laboral, cada dos años, a través del cual se definirán, ejecutarán y evaluarán las estrategias de intervención.
2. Evaluación de adaptación al cambio organizacional, adelantando las acciones correspondientes para enfrentar el cambio y la desvinculación asistida o reubicación laboral.
3. Preparación de pensionados para el retiro.
4. Identificar y definir los procesos para la consolidación de la cultura organizacional.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 18 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

5. Fortalecimiento del trabajo en equipo.
6. Programas de incentivos.

12.2. Plan de Incentivos.

Es indispensable priorizar espacios que se enfatizan en la creación de condiciones favorables de trabajo, y el reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores en el nivel de excelencia.

En ese sentido son previstos los incentivos como aquel estímulo que corresponden a un comportamiento deseable, que adquiere la capacidad de fortalecer dicha conducta, aumentando la probabilidad de que la misma se convierta en una actuación concurrente.

Este estímulo genera un incentivo a la motivación de los servidores, y al permanente trabajo en equipo, para la consecución de logros institucionales, tanto pecuniarios como no pecuniarios, teniendo como fin, la creación de un ambiente laboral propicio en la corporación, así como reconocer el desempeño de los servidores en niveles de excelencia.

Dentro de los Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios:

- Traslados
- Encargos
- Comisiones
- Becas
- Proyectos Especiales
- Publicaciones
- Reconocimientos públicos
- Programas de Turismo

12.2.1. Participación de los Incentivos Institucionales:


Para la participar de los incentivos de la corporación, los servidores públicos de manera individual y a manera de equipos de trabajo, deberán reunir un cumulo requisitos, los cuales se encuentran estipulados en el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, estos son:

De los Empleados;

1. Acreditar tiempo de servicio ininterrumpido por un periodo no inferior a 1 año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

De los Equipos de Trabajo;

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 19 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Dentro de ese orden de ideas, los equipos de trabajo que reúnan con los requisitos exigidos, deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los demás funcionarios del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

13. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

El diagnóstico de necesidades de capacitación del Concejo Municipal de San José de Cúcuta, se identificó a partir de la Auditoría Interna realizada en consideración de los servidores públicos adscritos a cada una de las dependencias de esta corporación.

Este diagnóstico permitió detectar las exigencias de aprendizaje por competencias en las que se identificaron una mayor brecha de saberes insuficientes para la generación de valor de la gestión Pública.


Las necesidades de conocimiento para aprendizaje, parte de una apreciación de las diversas dimensiones de saberes como son; cognitivas, de habilidades, destrezas, actitudinales y comportamentales, las cuales responden a procesos de incrementación de la capacidad individual y colectiva, para el alcance de objetivos estratégicos institucionales. Las principales temáticas identificadas en el proceso de auditoría efectuada en el Consejo de San José de Cúcuta, que se conciben como necesidades a mejorar para el desempeño de los servidores en relación con el ejercicio de sus funciones, se priorizan objetivamente así;

A nivel de capacitación se visualizaron las siguientes áreas de priorización;

1. Optimización de Herramientas de Atención Ciudadana Orientadas a la Prestación de un Servicio Público de Calidad.
2. Actualización de los Manuales de Calidad y Procedimientos del Concejo Municipal.
3. Trabajo en Equipo- Competitividad e Innovación.
4. MIPG.
5. Conocimiento y Aplicación de la Gestión Documental.
6. Fundamentos de la función Pública y Fortalecimiento del Servicio Público.
7. Apropiación e Implementación de Herramientas Ofimáticas.
8. Clima Laboral.
9. Expresión Oral.
10. Implementación de las Políticas de Impacto Ambiental cero.

A nivel de Bienestar Social se visualizaron las siguientes áreas de priorización;

1. Desempeño Institucional, calidad, y Generación de Valor Público.
2. Preparación para el Retiro.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 20 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

3. Días Especiales Representativos.
4. Actividades Recreativas.
5. Promoción y prevención en salud.
6. Talleres artísticos y culturales.
7. Programas de acceso a Vivienda.
8. Programas de acceso a educación básica y superior.

Una vez verificada la información los conocimientos que refieren proceso de priorización de financiación y apoyo tanto interno como externo, se evidencian la información consolidada de los facilitadores externos en los que se consideran los aspectos de:

- Dependencia.
- Tema de Capacitación.
- Establecimiento Educativo o Facilitador.
- Valor Inversión.
- Observaciones.


14. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El programa institucional de Capacitación de los Servidores Públicos del Concejo Municipal de San José de Cúcuta, adquiere un sentido de relevancia institucional en razón de que el mismo representa un punto de cambios organizacionales interrelacionados directamente con la gestión del conocimiento y el aprendizaje de la entidad. En ese sentido, se diseña una línea de programas de formación y capacitación que se encuentran integrados por el Programa de Inducción y el Programa de Reinducción.

14.1. Inducción

Este programa presenta una aplicabilidad de duración de los 15 primeros días hábiles siguientes a la vinculación del funcionario a la entidad. Su objetivo es establecer una iniciación del Servidor Público en:


- Iniciar su integración a la corporación, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público.
- Instruirlo a cerca de la misión, visión y objetivos estratégicos de la corporación
- Instruirlo respecto de las funciones de la dependencia a la cual se vincula, sus responsabilidades individuales, y sus deberes y derechos dentro de la corporación.
- Informarlo a cerca de las dependencias, su planeación estratégica, metas y demás información de la función pública.
- Crear identidad y sentido de pertenencia hacia el Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 21 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

Hay que mencionar además que este programa contiene además una línea temática a considerar como es:

- La Secretaria General dará a conocer el componente estratégico del Concejo Municipal de San José de Cúcuta (Misión y Visión, Principios y Valores, estructura Administrativa, Imagen Corporativa, Organigrama, objetivos Estratégicos Institucionales).
- El grupo de Gestión del Talento Humano dará a conocer respectivamente los programas de Bienestar Social, el Plan Institucional de Capacitación, el Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación del Desempeño, Nomina, Estructura y Numero de Empeados, Código de Integridad, Régimen Salarial y Prestacional, y el Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- La Oficina de Comunicaciones impartirá instrucciones en Páginas Web (Pagina institucional), redes Sociales, entre otras disposiciones de los procesos de tecnología de información.
- El grupo de Gestión Documental dará a conocer las Tablas de Retención Documental, Procesos de Archivo, Listado Maestro de Documentos, Tablas de Valoración Documental, Transferencias Documentales, Plan Institucional de Archivos y el Sistema de Conservación de Archivos, y la Conformación del Comité de Archivos del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.
- El Proceso de Gobierno Digital de la Corporación dará a conocer la Estrategia de Racionalización de Tramites establecida por el Concejo Municipal de San José de Cúcuta.
- La Oficina de Control Interno de Gestión o quien haga sus veces dará a conocer las actividades en desarrollo de la integración del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- La Secretaria General mediante el proceso de Gestión del Talento Humano participa activamente de la divulgación y comunicación de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".
- La Secretaria General a través del Sistema de Gestión de Calidad, pondrá a disposición el listado maestro de documentos referentes a procesos, procedimientos, registros, instructivos, y guías o Protocolos Internos.
- La Secretaria General mediante el proceso de Gestión del Talento Humano dará a conocer las políticas de atención a los grupos de valor, Protocolos de Servicio, Productos y Servicios, además conformará el Grupo de Servicio al Ciudadano institucional.

Los líderes de los procesos anteriores en conjunto con los Servidores Públicos asignados a cada proceso, llevaran a cabo las siguientes actividades:

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 22 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

- ✓ Elaboración y Socialización de Plan de Acción correspondiente a la Vigencia de 2022.
- ✓ Orientar al servidor en temas afines con las actividades propias de su dependencia adscrita al Concejo Municipal de San José de Cúcuta.
- ✓ Participar en la adopción y orientación de los procesos de MIPG.
- ✓ Implementación del Componente Administrativo de Riesgos, elaboración de Mapas de Riesgos de Gestión y Anticorrupción.
- ✓ Socialización del manual de funciones y competencias laborales correspondientes a su cargo, grado, profesión u oficio, propósito principal, funciones esenciales y funciones adicionales.
 - ✓ Aplicabilidad del Código de Integridad del Concejo Municipal de San José de Cúcuta, con énfasis especial en los principios y valores que rigen el actuar de los funcionarios.


14.2. Reinducción.

Este programa se encuentra direccionado a una reorientación del Servidor respecto a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

Este programa se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años o antes, en el momento sobre el cual se produzcan los cambios aducidos en el apartado anterior. En donde se presentará por parte de los directivos o servidores competentes, los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas de la corporación, así como los lineamientos generales institucionales.

Así mismo se puntualiza en la congregación de los siguientes objetivos temáticos:

- Informar a los Servidores sobre la reorientación de la misión institucional, y los cambios en las funciones de las dependencias en relación directa con las áreas laborales.
- Ajustar el proceso de integración del Servidor al sistema de valores deseados por la corporación y afianzar su formación en probidad y ética de lo público.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empelados respecto del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.
- Actualizar a los Servidores en todo lo relacionado con las líneas normativas de la prevención y supresión de la corrupción, así como de las modificaciones que se presenten en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los Servidores Públicos.


	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 23 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS				

15. TEMÁTICAS PROPUESTAS

Se presentan y determinan los programas propuestos en el marco de Plan Institucional de Capacitación y bienestar Sociales, que constituyen los lineamientos estratégicos diseñados e implementados para la priorización de competencias, habilidades y destrezas que presentan brechas de insuficiencia dentro de la corporación, así como las líneas de Bienestar Social necesarios para el desarrollo personal y profesional del Servidor Público que potencian la mejora en el desempeño de sus funciones.

15.1. Materias Propuestas en el Plan Institucional de Capacitación.

Tema	Actividad
Diplomados de Estudio	En este punto se llevarán a cabo diplomados de retroalimentación, que se orientan a los conocimientos de interés propios, los cuales deberán estar estrechamente ligados con los servicios y funciones que se cumplen dentro de la corporación.
Liderazgo y Trabajo en Equipo	Se propone la concientización de los servidores de la corporación respecto de los beneficios que representan el trabajo en equipo en la consecución de los objetivos y metas institucionales. Así mismo, se incentiva en la influencia de líderes que fungen como guías en el que hacer institucional.
Atención y Servicio al Ciudadano	Impartir estrategias de fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos, respecto a la aplicación eficaz y eficiente de los procesos de intervención de servicio al ciudadano, con la finalidad de enaltecer al servidor público y su labor en la comunidad.
Gestión Documental	Inducción sobre la ley general de archivo, y las diferentes disposiciones legales que enmarcan el que hacer documental, así como las responsabilidades de cada servidor en la realización de sus deberes institucionales.
Apropiación y Uso de Herramientas Ofimáticas	Capacitación del conjunto de técnicas, aplicaciones y programas informáticos esenciales en la realización de funciones propias de la corporación, con el objetivo de optimizar, automatizar y mejorar los procedimientos de las funciones relacionadas.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Socialización del MIPG, para su conocimiento e implementación en la corporación.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 24 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS				


Organigrama y Gestión de la Corporación Instruir en los conocimientos esenciales de la corporación, en cuanto a su organigrama, y funciones gestionales.

15.2. Materias Propuestas en el Plan Institucional de Bienestar Social.

Tema	Actividad
Presentación y Relaciones Interpersonales Inteligencia Emocional	Fomentar e incentivar el acercamiento de los trabajadores, mediante la realización de actividades lúdico- recreativas que involucra a servidores y contratistas de la corporación. La formación académica en determinadas áreas de la corporación, no constituye un factor de garantía de buen desempeño laboral, sino que a la par de estos aspectos, debe generarse un valor agregado que garantiza el logro personal y profesional. La inteligencia emocional ejerce una relación directa con el éxito profesional, a partir del manejo de las emociones humanas.
Resolución de Conflictos	Impartir talleres que visualicen mecanismos alternativos de solución de conflictos en el ambiente del clima laboral de la corporación.
Arte y Cultura	Brindar un espacio donde los servidores de la corporación puedan realizar actividades que permitan reconocer sus habilidades culturales.
Cumpleaños	Ofrecer un espacio para la celebración de cumpleaños de los servidores del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.
Vivienda y Educación	Priorizar espacios donde los servidores de la corporación cuenten con la orientación y mecanismos necesarios para el acceso a vivienda y educación.
Reconocimiento a la Antigüedad	Reconocer el tiempo que los servidores públicos llevan laborando en las instalaciones de la corporación.

16. EJECUCIÓN

Mediante un oficio de comunicación interna remitida a las distintas dependencias de la corporación, será informado a cada una de ellas, si los proyectos de su autoría fueron aprobados o en su defecto fueron denegados, casos en los cuales serán comunicadas acciones pertinentes a realizar.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 25 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

Ahora bien, en lo que respecta a la ejecutabilidad de los proyectos trazados con facilitadores internos, será asignado por parte de la Secretaria General- Proceso de Gestión del Talento Humano- un profesional adscrito, quien se encargará de realizar un trabajo conjunto con el servidor enlace asignado por el área respectiva, para la implementación del proyecto y el seguimiento del mismo.

Por otra parte, aquellas estrategias donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable será la encargada de formular la solicitud de contratación ante el Proceso de Gestión Contractual, la cual será la encargada de dar aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

Una vez el proceso sea aprobado, el área responsable de la contratación, delimitará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos, y demás trámites, conforme a lo establecido en el Manual de Contratación de la Entidad.

Finalmente, la Secretaria General- Proceso de Gestión del Talento Humano- llevará a cabo un proceso de seguimiento, a través del cual se determinará el cumplimiento de las disposiciones planteadas en los proyectos.


17. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras Instituciones Públicas en el marco de sus programas como:

- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- ✓ Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).
- ✓ Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- ✓ Contaduría General de la Nación.
- ✓ Ministerio de las TIC- Gobierno en Línea Territorial.
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- ✓ Departamento Nacional de Planeación (DNP).
- ✓ Archivo General de la Nación (AGN).
- ✓ Contraloría General del Municipio de Cúcuta.
- ✓ Contraloría General de la República.
- ✓ Procuraduría General de la Nación.
- ✓ Universidad Francisco de Paula Santander.
- ✓ Universidad de Pamplona.

18. PRESUPUESTO ASIGNADO

El Concejo Municipal de San José de Cúcuta, incluye dentro de el presupuesto de cada año las líneas programáticas del presente plan, con la finalidad de que el mismo le permita atender los programas contenidos en él.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 26 de 26
	CAAPCITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR E INCENTIVOS			

Así mismo es importante resaltar que se aprovechara el recurso activo de talento humano de la corporación, con el objetivo de precisar y priorizar espacios que permitan a través de los servidores de la corporación manejar temáticas de interés institucional hacia los demás funcionarios, para contribuir al mejoramiento continuo del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

Dentro de ese orden de ideas, también se precisará la gestión con otras entidades de diferentes ordenes, para afianzar la consecución de los programas formulados en el presente plan.

19. VALORACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL

Para la valoración de los programas que serán gestionados dentro del marco del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social, se tomarán como factores de valorización, Por un lado, en el PIC, se apreciará el impacto de las capacitaciones diseñadas y aplicadas a los servidores, como un aspecto de aprendizaje y retroalimentación en las disposiciones de la temática corporativa. Por otra parte, en el PIBS se estimarán los resultados finales en consecución de la asistencia de los servidores y contratistas a los diversos cursos, talleres, diplomados, seminarios o congresos de capacitación.

El presente Plan fue formulado a los treinta (30) días del mes de noviembre de 2022.


ALVARO ANDRES RAAD FORERO
 Presidente

Nombres y Apellidos		Cargo	Firma
Reviso	Julián David Torres Carrero	Secretario General	
Proyecto:	Ana Maria Ortiz Ospino	Contratista	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, lo presentamos para la firma.			