 <b>CONCEJO MUNICIPAL</b> DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 1 de 19
	CAPACITACIONES		VERSIÓN 2.	
	PLAN DE CAPACITACIÓN			


## CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**MARZO**

**2023**

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander  
 Email: [ventanillaunica@concejocucuta.gov.co](mailto:ventanillaunica@concejocucuta.gov.co)  
[www.concejocucuta.gov.co](http://www.concejocucuta.gov.co)  
 Teléfono: 5497685

 <b>CONCEJO MUNICIPAL</b> DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 2 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

## TABLA DE CONTENIDO


Introducción .....	3
1. Objetivo .....	5
1.1. Objetivo General.....	5
1.2. Objetivos Específicos .....	5
2. Marco Conceptual .....	5
3. Principios Rectores De La Capacitación .....	6
3. Marco Normativo .....	7
4. Líneas De Conocimiento De Capacitación Institucional.....	9
a. Categorías de Conocimientos.....	9
<i>i. Conocimientos Esenciales.....</i>	9
<i>ii. Conocimientos Específicos.....</i>	9
<i>iii. Conocimientos Especializados.....</i>	10
5. Proyectos De Aprendizaje En Equipo- PAE .....	10
6. Consolidación De Proyectos De Capacitación Institucional .....	10
7. Diagnóstico De Necesidades .....	11
8. Programas De Formación Y Capacitación.....	12
a. Inducción.....	12
b. Reinducción.....	14
9. Temáticas Propuestas.....	15
a. Materias Propuestas en el Plan Institucional de Capacitación.....	15
10. Ejecución .....	16
11. Indicadores.....	17
12. Red Institucional De Capacitación .....	18
13. Presupuesto Asignado .....	18
14. Valoración Del Plan Institucional De Capacitación .....	19
15. Cronograma De Actividades .....	19
16. Seguimiento .....	19

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander

Email: [ventanillaunica@concejocucuta.gov.co](mailto:ventanillaunica@concejocucuta.gov.co)

[www.concejocucuta.gov.co](http://www.concejocucuta.gov.co)

Teléfono: 5497685

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 3 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

## 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, 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, 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, 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) para percibir el grado de trascendencia dentro de la administración pública.

Dentro de ese orden de ideas, observamos 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

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander

Email: [ventanillaunica@concejocucuta.gov.co](mailto:ventanillaunica@concejocucuta.gov.co)

[www.concejocucuta.gov.co](http://www.concejocucuta.gov.co)

Teléfono: 5497685


	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 4 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
	PLAN DE CAPACITACIÓN		

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 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 actúan 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, guiándonos hacia un desarrollo integral, personal e institucional que les proporciona la capacidad de adaptarse en los distintos contextos.

En función de lo planteado, el Concejo Municipal de San José de Cúcuta a través del presente Plan Institucional de Capacitación, presenta la guía que orientará 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 y productividad, con el objetivo de determinar un componente adyacente de capacitación-formación, que funciona como disposición esencial en la búsqueda de la mejora institucional 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 5 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

## 1. Objetivo

### 1.1. Objetivo General


Fortalecer los conocimientos, competencias y habilidades de los servidores públicos del Concejo de Cúcuta, mediante capacitaciones internas y externas en beneficio de los resultados institucionales basadas en necesidades que concluyen en un mejor desempeño laboral.

### 1.2. Objetivos Específicos

- 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.
- Aumentar los conocimientos técnicos y profesionales entre los funcionarios del Concejo de Cúcuta, con el fin de aportar al mejoramiento del talento humano y brindar un servicio de calidad.
- 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.
- Crear alianzas con instituciones reconocidas en educación o formación ofreciendo capacitaciones de calidad a los servidores públicos del Concejo de Cúcuta, en los temas identificados de acuerdo a las necesidades de los funcionarios.

## 2. 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).

 <b>CONCEJO MUNICIPAL</b> DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 6 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

**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).

**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.

**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).

### 3. 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;

**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;

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander

Email: [ventanillaunica@concejocucuta.gov.co](mailto:ventanillaunica@concejocucuta.gov.co)

[www.concejocucuta.gov.co](http://www.concejocucuta.gov.co)

Teléfono: 5497685

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 7 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

**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.

### 3. Marco Normativo

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

**Constitución Política de 1991, artículo 54,** "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"

**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.


**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

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander

Email: [ventanillaunica@concejocucuta.gov.co](mailto:ventanillaunica@concejocucuta.gov.co)

[www.concejocucuta.gov.co](http://www.concejocucuta.gov.co)

Teléfono: 5497685

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 8 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			


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 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.

**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.



	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 9 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

**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.”

#### 4. 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.

##### a. 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.

##### i. *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.

##### ii. *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.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 10 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

### **iii. 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.

### **5. 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 perspectiva 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.

### **6. 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 contempla los siguientes aspectos relevantes:

1. Dependencia.
2. Necesidad Institucional.
3. Nombre del Proyecto.
4. Línea Programática del proyecto.
5. Competencia para trabajar.
6. Población Objetivo por Nivel Jerárquico.
7. Pregunta Problemática.

 <b>CONCEJO MUNICIPAL</b> DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 11 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

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 (PIC); 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.

## 7. 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 Concejo 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.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 12 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

2. Actualización de los Manuales de Calidad y Procedimientos del Concejo Municipal.
3. Estatuto Anticorrupción, transparencia y acceso a la información
4. Contratación estatal y pliegos tipo
5. Trabajo en Equipo- Competitividad e Innovación.
6. MIPG.
7. Conocimiento y Aplicación de la Gestión Documental y archivo
8. Fundamentos de la función Pública y Fortalecimiento del Servicio Público.
9. Apropiación e Implementación de Herramientas Ofimáticas.
10. Clima Laboral.
11. Expresión Oral.
12. Liderazgo.
13. Implementación de las Políticas de Impacto Ambiental cero.

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.


## 8. 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.

### a. 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:


Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander  
 Email: [ventanillaunica@concejocucuta.gov.co](mailto:ventanillaunica@concejocucuta.gov.co)  
[www.concejocucuta.gov.co](http://www.concejocucuta.gov.co)  
 Teléfono: 5497685

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 13 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

- Iniciar su integración a la corporación, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público.
- Instruir acerca de la misión, visión y objetivos estratégicos de la corporación
- Instruir respecto de las funciones de la dependencia a la cual se vincula, sus responsabilidades individuales, y sus deberes y derechos dentro de la corporación.
- Informar acerca 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.

Hay que mencionar además que este programa contiene 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, Nómina, Estructura y Número de Emplados, Código de Integridad, Régimen Salarial y Prestacional, y el Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- La Oficina de Comunicaciones impartirá instrucciones en Páginas Web (Página 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 Trámites 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

 <b>CONCEJO MUNICIPAL</b> DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 14 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

“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, llevarán a cabo las siguientes actividades:

- ✓ Elaboración y Socialización de Plan de Acción correspondiente a la Vigencia de 2023.
- ✓ 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.

#### **b. 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.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 15 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

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 empleados 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.

## 9. Temáticas Propuestas

Se presentan y determinan los programas propuestos en el marco del Plan Institucional de Capacitación, que constituyen los lineamientos estratégicos diseñados e implementados para la priorización de competencias, habilidades y destrezas que presentan brechas de insuficiencia dentro del personal de la corporación, que potencian la mejora en el desempeño de sus funciones.

### a. Materias Propuestas en el Plan Institucional de Capacitación.

Tema	Actividad
<b>Diplomados de Estudio</b>	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.
<b>Liderazgo y Trabajo en Equipo</b>	Se propone la concientización de los servidores de la corporación respecto de los beneficios que representa 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.

 <b>CONCEJO MUNICIPAL</b> DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 16 de 19
	CAPACITACIONES		VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN				


<b>Atención y Servicio al Ciudadano</b>	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.
<b>Gestión Documental</b>	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.
<b>Apropiación y Uso de Herramientas Ofimáticas</b>	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.
<b>Modelo Integrado de Planeación y Gestión</b>	Socialización de MIPG, para su conocimiento e implementación en la corporación.
<b>Organigrama y Gestión de la Corporación</b>	Instruir en los conocimientos esenciales de la corporación, en cuanto a su organigrama, y funciones gestionales.

## 10. Ejecución

Mediante un oficio de comunicación interna remitido 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.

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.



	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 17 de 19
	CAPACITACIONES		VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN				

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.

## 11. Indicadores

Con la finalidad de evaluar la efectividad del Plan Institucional de Capacitación en la presente vigencia y seguimiento para estructurar el PIC de la próxima vigencia, se definen los siguientes indicadores:


INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD	META
Porcentaje (%) de cumplimiento del plan institucional de Capacitación	Ejecución de todas las actividades del Cronograma del PIC	N°. de capacitaciones realizadas / N°. de capacitaciones programadas	Anual	80%
Cobertura de la Capacitación	Número de servidores públicos capacitados	N°. de servidores públicos capacitados / N°. de servidores públicos del Concejo de Cúcuta	Anual	50%
Impacto	Grado de satisfacción de los funcionarios con las	N°. de capacitaciones evaluadas satisfactoriamente / N°. total de	Anual	60%

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander

Email: [ventanillaunica@concejocucuta.gov.co](mailto:ventanillaunica@concejocucuta.gov.co)

[www.concejocucuta.gov.co](http://www.concejocucuta.gov.co)

Teléfono: 5497685

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 18 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

	actividades del PIC	del capacitaciones realizadas		
--	---------------------	-------------------------------	--	--

## 12. 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.

## 13. Presupuesto Asignado

El Concejo Municipal de San José de Cúcuta, incluye dentro del 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.

Así mismo es importante resaltar que se aprovechará 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.

 <b>CONCEJO MUNICIPAL</b> DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 19 de 19
	CAPACITACIONES	VERSIÓN 2.	
PLAN DE CAPACITACIÓN			

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

#### **14. Valoración Del Plan Institucional De Capacitación**

Para la valoración de los programas que serán gestionados dentro del marco del Plan Institucional de Capacitación, se tomarán como factores de valorización, 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.

#### **15. Cronograma De Actividades**

A partir de los apartados anteriores se traza un cronograma de actividades en el que se prioriza las necesidades previstas en la Corporación Municipal. **Anexo. Cronograma del Plan Institucional de Capacitación.**

#### **16. Seguimiento**

La Secretaria General, mediante su función 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.