



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

Cartagena de Indias D. T y C., jueves, 25 de abril de 2024

Oficio AMC-OFI-0046494-2024

Doctor:

ERNESTO JOSE ROBLES GÓMEZ

Jefe Oficina Asesora Informática

Ciudad.

ASUNTO: OFICIO AMC-OFI-0043054-2024 SOLICITUD DE INFORME DEL PIC 2023

Respetado Doctor:

En atención a su solicitud enviamos informe de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y Formación PIC 2023.

INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores y servidoras públicas del Distrito de Cartagena, a través de capacitaciones presenciales, virtuales y mixtas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en función de consolidar la estructura organizacional del Distrito.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ? Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, el Saber y el Hacer.
- ? Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vlj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

competencias para el trabajo, el compromiso individual y el mejoramiento de la capacidad institucional.

? Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción, re inducción y entrenamiento.

Competencias del Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, vigencia 2023, contempla la participación de servidores públicos, que requirieren fortalecer y desarrollar las competencias asociadas a la actividad que desempeñan, generando competencias a nivel del saber (conocimiento), hacer (habilidades) y el ser (responsabilidades y actitudes). Adicionalmente, y de acuerdo con la Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios asisten a las actividades de difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional, jornadas de inducción y re inducción.

Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente con relación al Plan Institucional de Capacitación, se realizó la etapa de diagnóstico a través del diligenciamiento del formato “ DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA” ,enviado al correo electrónico de todos los funcionarios de la Entidad, con el fin de identificar las necesidades de capacitación de acuerdo con el proceso que lideran con el fin de dar cumplimiento de nuestra misión, objetivos y metas institucionales.

Adicionalmente, se realizó encuesta de diagnóstico a los líderes de la entidad con el fin de conocer su opinión respecto a las necesidades de capacitación de acuerdo con las funciones de su equipo y conforme a las dimensiones del ser, saber y hacer, entre otras variables.

La encuesta contó con la participación de 112 funcionarios del Distrito. De acuerdo con el diagnóstico de necesidades realizado, los ejes temáticos fueron distribuidos en tres competencias, saber, hacer y ser:

SABER

Esta dimensión corresponde al conocimiento, frente a lo cual se observa un interés general en los temas referentes a la administración de lo público, donde los principales intereses se ubicaron en Presupuesto Público, Gerencia Pública, Planeación Estratégica y Contratación Pública. Así mismo se evidencia el interés de los



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

funcionarios por fortalecer sus conocimientos en Gestión del Riesgo.

HACER

La dimensión del hacer se refiere a las competencias y habilidades que tiene una persona para aplicar los conocimientos adquiridos. Desde este punto de vista, se destaca que el grueso de los funcionarios expresa sus necesidades en el fortalecimiento del manejo de herramientas ofimáticas a nivel básico y avanzado, tales como Word, Excel, PowerPoint, Project y Power BI. Así mismo se resalta la importante necesidad de mejorar las habilidades de redacción, revisión de textos y construcción de informes. Por último, se distingue la importancia de aprender a manejar nuevas herramientas informáticas como las desarrolladas por Google, las cuales con un manejo adecuado pueden mejorar la productividad de los funcionarios de la entidad, así como la calidad de las entregas.

SER

La dimensión del Ser se encuentra direccionada a las actitudes y valores que determinan en comportamiento de los individuos. En cuanto a esta, vale señalar que la mayoría de los funcionarios indican la necesidad de fortalecer las habilidades relacionadas con el buen trato, la resolución de conflictos, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y el liderazgo, habilidades indispensables para garantizar un buen clima laboral al interior de la entidad.

Así mismo se hace referencia a la necesidad de fortalecer la habilidad relacionada con el manejo adecuado del tiempo, que en asocio con autogestión y auto eficiencia llevan a mejorar los niveles de productividad en la Alcaldía de Cartagena.

Teniendo en cuenta lo anterior, La Dirección Administrativa de Talento Humano elaboró el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, se socializa con la Mesa consultiva y participativa de bienestar social, se presenta y se aprueba en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del realizado en enero del año 2023 y se socializa a través de la página Web : [DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LAS DEPENDENCIAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA_.pdf](#) y en las jornadas de inducción y re inducción institucional.

ESTRUCTURA PIC 2023

Estructura del Plan Institucional de Capacitación y formación PIC 2023:

a) Programas:





<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

- Inducción y reinducción
- Bilingüismo

b) Entrenamiento en el puesto de trabajo

c) Ejes:

- Eje 1 Gestión del conocimiento
- Eje 2 Creación del valor público
- Eje 3 Transformación digital
- Eje 4 Probidad y ética de lo público

d) Actividades especiales:

- Formación en gerencia pública
- Formación política y sindical

e) Otras capacitaciones:

- Intervención de riesgos psicosociales y funcionamiento del comité de convivencia laboral.
- Actualización formativa ley 2126 del 2021 y 2197 del 2022 (Comisarios y sus equipos interdisciplinarios).
- Inspectores de policía (Inspectores).
- Convenio ESAP (Prestación de servicio).
- Entrenamiento en metodología ARCÓN (Bomberos).
- Temáticas penitenciarias y carcelarias para los guardianes de la cárcel distrital de mujeres (INPEC).

CRONOGRAMA PIC 2023

El Plan Institucional de Capacitación desarrolló el siguiente cronograma de trabajo durante el año 2023, el cual consta de 21 actividades generales que surgen de su estructura:

N	Actividad	Comienzo	Fin	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	-----------	----------	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----





<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

		(dd/mm/aa)	(dd/mm/aa)																	
	Inducción y re inducción																			
1	Jornadas masivas de Inducción y Re inducción generales	14/02/2023	31/07/2023	x	x	x	x	x	x											
2	Re inducciones específicas en SIGOB	14/03/2023	31/07/2023			x	x	x	x	x										
3	Re inducciones específicas en MIPG	1/4/2023	31/07/2023					x	x	x	x									
4	Re inducciones específicas en otras temáticas solicitadas	14/02/2023	31/10/2023	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x							X
5	Entrenamiento en el puesto de trabajo	1/3/2023	30/09/2023			x	x	x	x	x	x	x	x							
	Ejes 1,2,3 y 4																			
6	Diseñar y difundir la campaña de expectativas	1/5/2023	31/05/2023																	
7	Jornada de lanzamiento	1/6/2023	30/06/2023																	
8	Convocatoria a las dependencias	1/6/2023	30/06/2023																	
9	Inscripción y caracterización de los participantes a la formación	1/6/2023	30/06/2023																	
10	Ejecución de los ejes 1,2,3 y 4	7/1/2023	31/10/2023																	
11	Reporte y seguimiento de capacitados	7/1/2023	15/12/2023																	
	Programa de Bilingüismo																			
12	Inscripción de los participantes a la formación		30/7/2023																	
13	Inducción masiva del programa de Bilingüismo A1 A2	1/8/2023	30/7/2023																	
14	Ejecución de formación en Bilingüismo	1/7/2023	31/10/2023																	
15	Reporte y seguimiento de capacitados	1/7/2023	15/12/2023																	
	Actividades Especiales																			
16	Intervención de riesgos psicosociales y funcionamiento del comité de convivencia laboral	01/07/2023	30/07/2023																	
17	Formación de Comisarios y sus equipos del trabajo	9/1/2023	30/09/2023																	
18	Inspectores de policía	9/1/2023	30/09/2023																	
	- ESAP																			
19	Inscripción de los participantes a la formación	7/1/2023	31/10/2023																	
20	Ejecución de formación	7/1/2023	31/10/2023																	
21	Reporte y seguimiento de capacitados	7/1/2023	15/12/2023																	

Fuente: Repositorio Share Point, PIC 2023.

Presupuesto

El presupuesto aprobado para el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vlj18lca8JZ0GFHcDJITEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

2023 es de **\$1.500.000.000** (*Mil quinientos millones de pesos m/cte*), a través del CDP No. 4 de 2023.

Las actividades aquí planeadas en el PIC 2023 se ejecutarán de acuerdo con el presupuesto y al apoyo real que se logró materializar en el caso de las actividades sin costo que se encuentran programadas.

CONCEPTO	APROPIACIÓN DEFINITIVA (\$)	TOTAL EJECUCIÓN (\$)	% DE EJECUCIÓN
PIC	\$ 1.500.000.000	1.060.600.937.20	71%

La Dirección Administrativa de Talento Humano podrá ajustar las actividades de acuerdo con la dinámica, avance y desarrollo de los programas, ya sea suprimiendo, modificando o adicionando actividades de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para la vigencia.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Programa de Inducción

Este programa de capacitación está fundamentado en las disposiciones normativas generadas por el estado colombiano entorno a las obligaciones de los entes territoriales para responder adecuadamente con las obligaciones de realizar inducción a todos los servidores que ingresan por primera vez a desempeñar un cargo público.

Objetivos del Programa de Inducción:

- ? Iniciar la integración de los nuevos funcionarios del Distrito de Cartagena al sistema organizacional establecido por el Distrito de Cartagena de Indias, y contribuir con el fortalecimiento de su formación ética.
- ? Familiarizar a los nuevos funcionarios del Distrito de Cartagena con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- ? Instruir a los nuevos funcionarios del Distrito de Cartagena acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

- ? Informar a los nuevos funcionarios del Distrito de Cartagena acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública.
- ? Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública a los nuevos funcionarios del Distrito de Cartagena.

Programa de Re inducción

Este programa de re inducción está dirigido a reorientar la integración de la cultura organizacional establecida por Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias con los todos los funcionarios que hacen parte la planta de personal del Distrito, en virtud de los cambios producidos que se hayan suscitado en los dos últimos años en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Objetivos del programa de re inducción:

- ? Enterar a los funcionarios del Distrito de Cartagena acerca de reformas presentadas en la organización del estado y de sus funciones.
- ? Informar a los funcionarios del Distrito de Cartagena sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ? Ajustar el proceso de integración de los funcionarios del Distrito de Cartagena al sistema de valores deseado por la Distrito y afianzar su formación ética.
- ? Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios del Distrito de Cartagena con respecto a la entidad.
- ? Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ? Informar a los funcionarios del Distrito de Cartagena acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

6.1 Contenido desarrollado en las jornadas de Inducción y Re inducción:

TEMA 1 GENERALIDADES INSTITUCIONALES

- Bienvenida al nuevo servidor público
- Evolución histórica del Distrito de Cartagena
- Estructura Organizacional del Distrito de Cartagena
- Misión y visión de la alcaldía
- Plan de Desarrollo “ Salvemos Juntos a Cartagena” .
- Política de integridad- conflicto de interés

TEMA 2: TALENTO HUMANO

- Equipos de trabajo de Talento Humano
- Programa de bienestar
- Política de Gestión del Conocimiento
- Plan Institucional de Capacitación
- Nómina
- Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de conformidad con la normatividad Vigente
- Responsabilidad y política de SGSST
- Prevención y control frente al consumo de alcohol, tabaco y drogas ilícitas
- Política de prevención del acoso laboral
- Comités de trabajo COPASST, Comité Paritario de SGSST, comité de convivencia laboral
- Evaluación del desempeño

ENTRENAMIENTO PUESTO DE TRABAJO

El entrenamiento en el puesto de trabajo, busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

El propósito del entrenamiento en el puesto de trabajo es Proporcionar a los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena de Indias los lineamientos para atender en el corto plazo las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Para el desarrollo del entrenamiento en el puesto de trabajo en la vigencia se citaron a los líderes de áreas de la Alcaldía con el objetivo de socializar el procedimiento.

EJES TEMATICOS 1,2,3 Y 4

Ejes establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación:

- **Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:**

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2021) dice que: “ (..) la gestión del conocimiento puede



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vlj18lca8JZ0GFHcDJITEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (..)”

- **Eje 2. Creación de valor público:**

Este eje se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

- **Eje 3. Transformación digital.**

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales; de esta manera, desde el Distrito de Cartagena se implementarán metodologías y herramientas alrededor de esta transformación digital.

Las TIC (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

- **Eje 4. Probidad y ética de lo público:**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJITEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

este caso en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores. Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

RESULTADO DE INDICADORES

- General de número de participantes

ACTIVIDADES	AVANCE	META
Inducción y re inducción	399	280
Entrenamientos	41	26
Actividades específicas	310	
ESAP	117	
Bilingüismo	198	150
Ejes 1,2,3 Y 4	650	350
Total participaciones servidores públicos	1715	

Fuente: Repositorio Share Point, PIC 2023.

- General de número de servidores públicos capacitados por PIC (sin repetir participaciones)

TOTAL SERVIDORES PÚBLICOS IMPACTADOS POR PIC	580
---	------------



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0OGFhcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

DIRECTIVOS	10
ASESORES	32
PROFESIONALES	167
TECNICOS	126
ASISTENCIALES	245

Fuente: Repositorio Share Point, PIC 2023.

- Descriptivo por nivel de cargos de número de participantes

TOTAL PARTICIPACIONES PÚBLICAS EN EL PIC	1715
DIRECTIVOS	23
ASESORES	168
PROFESIONALES	539
TECNICOS	347
ASISTENCIALES	638

Fuente: Repositorio Share Point, PIC 2023.

- Número de participantes por ejes del PIC

DISCRIMINADO. EJES DEL PIC	
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:	127
UNISIMÓN Cultura organizacional orientada al conocimiento	17
UNISIMÓN Generación y producción del conocimiento	20
UNISIMÓN Herramientas de uso y apropiación	28
UNISIMÓN Cultura de compartir y difundir	30
UNISIMÓN Analítica institucional	32
Eje # 2. Creación de valor público	88
UNISIMÓN Valoración de servicio con énfasis en lo público	29
UNISIMÓN Defensa y cuidado del Patrimonio	25
UNISIMÓN Competencias comportamentales Decreto 815 de 2018	34
Eje # 3. Transformación digital	251
UNISIMÓN Excel básico 1	26
UNISIMÓN Excel básico 2	19



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

UNISIMÓN Excel básico 3	23
UNISIMÓN Excel medio 1	35
UNISIMÓN Excel medio 2	24
UNISIMÓN Excel medio 3	33
UNISIMÓN Excel Avanzado	35
UNISIMÓN Power BI	33
UNISIMÓN Microsoft Project	23
Eje # 4. Probidad y ética de lo público	184
UNISIMÓN Pensamiento crítico	19
UNISIMÓN Empatía y solidaridad	20
UNISIMÓN Estrategia de comunicación	62
UNISIMÓN Código de integridad	48
UNISIMÓN Conflicto de intereses	35
TOTAL SERVIDORES PÚBLICOS IMPACTADOS POR LOS EJES	650

Fuente: Repositorio Share Point, PIC 2023.

- Número de participantes en Entrenamiento en el puesto de trabajo

Entrenamientos en el puesto de Trabajo	No. Funcionarios de Planta
Entrenamiento en el puesto de trabajo con líder de Talento humano	1
Entrenamiento en el puesto de trabajo con líder de Guardianes de Playa.	1
Entrenamiento en el puesto de trabajo con Informática	2
Entrenamiento en el puesto de trabajo con DADIS	1
Entrenamiento en el puesto de trabajo con DATT	1
Entrenamiento en el puesto de trabajo con Valorización	1
Entrenamiento en el puesto de trabajo con Secretaria de Participación y Desarrollo Social	1
Entrenamiento en el puesto de trabajo con la Alcaldia local 2	5
Entrenamiento en el puesto de trabajo con DATT - Manga	10



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vlj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

Entrenamiento en el puesto de trabajo a nuevos encargos (apertura)	17
Entrenamiento en el puesto de trabajo en excel con personal	1
Total de funcionarios entrenados	41

Fuente: Repositorio Share Point, PIC 2023.

CONCLUSIONES

El Plan Institucional de Capacitación 2023, tuvo una cobertura del 51% de la población de servidores de la planta de personal (1140), lo que equivale a un total de 581 servidores públicos, de las distintas dependencias del Distrito.

Los principales logros del PIC se pueden evidenciar en la implementación de un enfoque sistemático y coherente para su ejecución anual, su institucionalización mediante la realización de jornadas para los servidores públicos como parte del programa de inducción y re inducción, la promoción del dominio de inglés como segunda lengua en la institución y la implementación exitosa del eje de Transformación Digital lo que representa un paso importante hacia la modernización y optimización de nuestros procesos permitiendo cumplir con los estándares digitales más exigentes.

Entre la RECOMENDACIONES Y RETOS PARA el próximo PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, se concluye:

PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN: Es fundamental que las capacitaciones destinadas a los servidores públicos deben ser cuidadosamente alineadas y pertinentes según su cargo y la dependencia en la que están ubicados. Esta estrategia no solo maximiza el uso de los recursos de formación, sino que también contribuye directamente a la mejora de los procesos en sus respectivas áreas.

CONTINUAR CON LA SOCIALIZACIÓN DEL ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: Es fundamental seguir promoviendo y consolidando la socialización del procedimiento de entrenamiento en el lugar de trabajo, involucrando a líderes y supervisores para una implementación efectiva. **MANTENER EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN** Dar continuidad al programa de inducción y re inducción para garantizar una transición efectiva de nuevos empleados y la actualización de conocimientos de los actuales servidores públicos. Para ello se recomienda que se fortalezca el uso de la plataforma “ Mis Talento” como mecanismo de llegar a todos de forma permanente y uniforme.



<https://sigob.cartagena.gov.co/SeguimientoCorrespondencia?id=%2Bjnm30Vtj18lca8JZ0GFHcDJ1TEynG8jV8d1Z5T9Pk%3D>

IMPARTIR FORMACIÓN A TRAVÉS DE INSTITUCIONES CERTIFICADAS Y ACREDITADAS: Se recomienda seguir impartiendo formación en colaboración con instituciones debidamente certificadas y acreditadas para garantizar la calidad y pertinencia de los programas de capacitación.

CONTINUAR ATENDIENDO LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS DEPENDENCIAS: Es importante seguir adaptando la formación a las necesidades específicas de las diferentes dependencias de la Alcaldía Distrital de Cartagena.

PUNTOS CRÍTICOS EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN: Se propone fortalecer la etapa de planeación previa, coordinando con la debida antelación las necesidades y requerimientos específicos del plan al igual que señalar las fechas de compromiso en cada una de las etapas del proceso de contratación, teniendo en cuenta las experiencias pasadas como referencia.

Cordialmente,

YIRA TATIANA MORALES CASTRO

Directora Administrativa de Talento Humano

Proyecto:

Carmen Hernandez Merlano

Asesora Externa

