



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DISTRITO DE CARTAGENA 2023

1. INTRODUCCIÓN

En la búsqueda de mejores niveles de integridad, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de la Alcaldía de Cartagena, hacia la comunidad, se requiere implementar un plan institucional de capacitación vigencia 2023 que permita desarrollar y fortalecer las competencias de los servidores públicos, desde la formación, la capacitación y el entrenamiento integral, a fin de, poder atender las necesidades y solicitudes de la comunidad de manera ágil, oportuna y eficaz.

El plan de formación que se consolida en este documento contiene elementos claves para el acompañamiento y realización de procesos de formación, orientado a fomentar las competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores y actitudes, que permitan un desempeño idóneo de la planta de personal de la Administración Distrital.

Este ejercicio continuo liderado desde la Dirección Administrativa de Talento Humano, se desarrollará bajo el modelo de la formación continuada, orientado a la actualización permanente y el afianzamiento de una cultura del conocimiento a partir del aprendizaje, que permita seguir fortaleciendo la imagen institucional de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias y su entorno.

En este contexto se plantea el plan de capacitación y formación 2023 de la Alcaldía mayor de Cartagena de Indias, que atiende, desde la perspectiva del plan nacional de formación y capacitación 2020 –2030, adoptado por el departamento administrativo de la función pública y el diagnóstico de necesidades de aprendizaje de los servidores públicos, los siguientes programas y actividades:

- Eje 1. Gestión del conocimiento
- Eje 2. Creación de valor público
- Eje 3. Transformación digital
- Eje 4. Probidad y ética en lo público
- Programa de inducción y reinducción
- Procedimiento entrenamiento puesto de trabajo
- Programa de bilingüismo
- Actividades especiales:
 - ✓ Entrenamiento Gerentes Públicos
 - ✓ Formación política y sindical
 - ✓ Gestión del riesgo



La Dirección Administrativa de Talento Humano, articulará todo los medios y mecanismo para gestionar efectivamente, el contenido de este plan de capacitación y la participación de los servidores públicos en el mismo para el logro de los fines y objetivos de nuestra misión institucional.

2. MARCO NORMATIVO:

Tabla 1.
Marco Jurídico

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991	Estipula que la educación es un derecho propio de las personas. Establece en su artículo 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
Ley 489 de 1998	Determina que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto Ley 1567 de 1998	Define el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:



	<ol style="list-style-type: none">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 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004:	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Especialmente los siguientes artículos:</p> <p>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.</p> <p>Artículo 36: Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados 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. 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.</p> <p>Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales 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</p>



	<p>laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga 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.</p> <p>Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.</p>
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 1075 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.3.3.5.3.2.8., por el cual se define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Ley 1960 de 2019	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”.
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones. Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las



	entidades del Estado a nivel nacional y territorial v en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo. Finalmente, se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano.
--	--

Nota: La tabla 1. Contiene la normativa que reglamenta el Plan Institucional de Capacitación.
Fuente. Elaboración institucional.

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL:

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena, de manera permanente, a través de actividades de formación, capacitación y entrenamiento, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en función de consolidar la estructura organizacional del Distrito.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores de la Alcaldía de Cartagena, de manera permanente, gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
2. Desarrollar rutas de aprendizaje teniendo en cuenta el perfil de cada cargo en la Alcaldía de Cartagena, con el fin de fortalecer las competencias blandas y específicas.
3. Integrar a la cultura organizacional a los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena a través de jornadas de inducción, reinducción y entrenamiento.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está enfocado a todos los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena, dando prioridad a los empleados de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción.

Inicia con la aplicación de la encuesta de detección de necesidades de capacitación por cada dependencia y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia.



5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

5.1 MARCO CONCEPTUAL

Las siguientes definiciones son extraídas del Plan Nacional de Formación y Capacitación de la Función Pública¹.

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. (Función Pública, p. 6)
- **Capacitación:** “Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4). “Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017). (Función Pública, p. 6)
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017, Resolución No. 0067 de 2018. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas). (Función Pública, p. 6)
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de

¹ Función Pública. (enero 2021). Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2021. Versión 1. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38169866/plan-institucional-capacitaciones.pdf/ef70cf77-4680-8235-1537-f5f080ec9da4?t=1612132839841>



bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7). (Función Pública, p. 7)

- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP). (Función Pública, p. 7)
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones el empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, 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). (Función Pública, p. 7)
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994). (Función Pública, p. 7)
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Función Pública, p. 7)
- **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. (Función Pública, p. 7)
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional. (Función Pública, p. 8)
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en

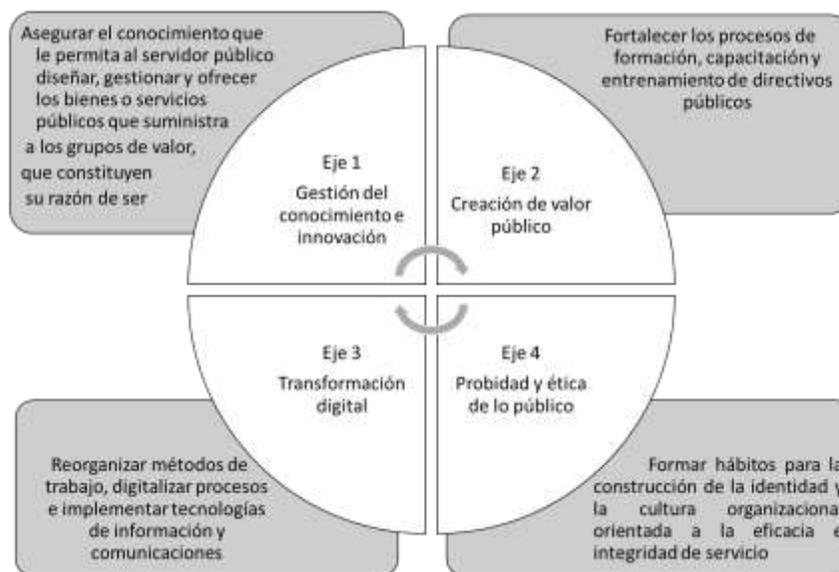


igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017). (Función Pública, p. 8)

5.2 MARCO METODOLÓGICO

El lineamiento metodológico sobre el cual se construye el Plan Institucional de Capacitación para Cartagena 2023, está fundamentado en los principios y directrices enunciadas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública, en lo dispuesto en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2022: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por ESAP y tiene los siguientes ejes temáticos:

Figura 1. Ejes establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación



Fuente. Elaboración institucional.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

Para la elaboración del contenido temático de este plan de capacitación y formación, se tuvo en cuenta la priorización de necesidades formativas evidenciada en la encuesta de



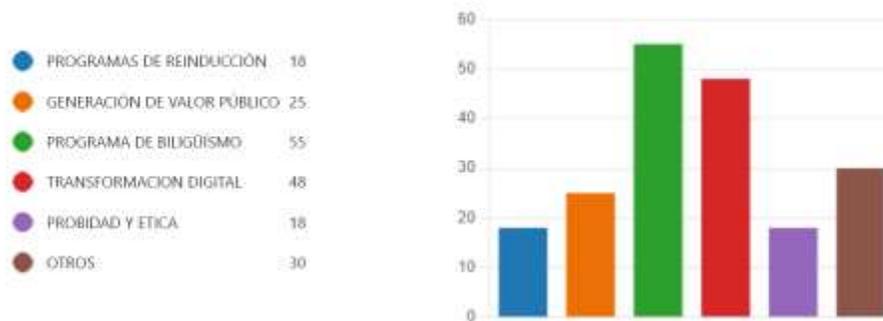
necesidades de capacitación, aplicada a los servidores públicos de la Alcaldía mayor de Cartagena, por medio de la herramienta digital Forms Office (Anexo 1. Encuesta diagnóstica de necesidades de formación).

6.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

- Los funcionarios prefieren el programa de bilingüismo, que representa el 28% de las respuestas de la encuesta aplicada.
- El 25% de los participantes se inclina a temas de transformación digital.
- En los otros tipos de capacitación requeridos, con una representación del 15%, se encuentra: manejo de Excel avanzado, proyectos, contratación estatal, SIGOB, ArcGIS.
- De los funcionarios que respondieron la encuesta, el 13% prefiere la temática de generación del valor público.
- Finalmente, se encuentra una representación del 9% para el programa de reintucción y otro 9% para probidad y ética.

Figura 2. Temas de preferencia de capacitación

1. TEMAS DE PREFERENCIA DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023



Fuente. Forms Office

Figura 3. Tipos de capacitación requeridos



Fuente. Forms Office



7. RESULTADOS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

En la vigencia 2022 se realizaron jornadas formativas en los ejes de Gestión del Conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Transformación digital, Probidad y ética de lo público; y en los programas complementarios: Inducción, Reinducción, Bilingüismo, Código de Integridad y Conflicto de intereses.

A continuación, se presentan los datos relevantes sobre la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2022.

Figura 4. Datos relevantes sobre la implementación del PIC 2022



Fuente. Elaboración institucional.

Figura 5. Datos relevantes sobre la implementación del PIC 2022



Fuente. Elaboración institucional.

El seguimiento trimestral realizado durante el 2022 a las actividades programadas dentro del plan institucional de capacitación arrojó los siguientes resultados:

Tabla 2.
Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación 2022

ACTIVIDAD	INDICE	META	MEDICIÓN TRIMESTRAL			
			I	II	III	IV
Capacitar a Servidores Públicos del distrito de Cartagena en comunicación asertiva	(# de servidores que utilizan la comunicación asertiva como mecanismo de trabajo / # de servidores públicos de la planta) *100	50%	N/A	13%	16%	71%
Capacitar a los Servidores públicos del distrito de Cartagena en Relacionamento colectivo y corporativo	(# de servidores que capacitados en relacionamiento colectivo y grupal / # de servidores públicos de la planta) *100	50%	N/A	18%	20%	78%



ACTIVIDAD	INDICE	META	MEDICIÓN TRIMESTRAL			
			I	II	III	IV
Capacitar a los Servidores Públicos del Distrito de Cartagena en Probidad y Ética	(# de servidores que capacitados en Probidad y Ética / # de servidores públicos de la planta) *100	50%	N/A	17%	19%	79%
Capacitar a los Servidores Públicos del Distrito de Cartagena en Conflicto de Intereses	(# de servidores que capacitados en Conflicto de Intereses / # de servidores públicos de la planta) *100	50%	N/A	14%	14%	50%
Capacitar a los Servidores Públicos del Distrito de Cartagena en el Programa de Reinducción.	# de servidores capacitados en el programa de Reinducción / # de servidores públicos de la planta) *100	50%	N/A	17%	19%	65%
Capacitar a los Nuevos Servidores Públicos del Distrito de Cartagena en el Programa de Inducción.	# de nuevos servidores capacitados en el programa de Inducción / # de servidores públicos de la planta) *100	100%	N/A	5%	55%	69%

Fuente. Elaboración institucional.

La Dirección Administrativa de Talento Humano estableció los indicadores de Gestión mediante el formato GADCA03-F002, el seguimiento se realizó mediante el siguiente link:

[https://alcart-](https://alcart-my.sharepoint.com/:x/g/personal/calidad_cartagena_gov_co/Eb08qtEGJVRfI_IINFw7NLUBN8tGiwW4CAxZXpvh6XSQjA?e=UyIXt3&CID=03ae966f-d9ee-65d7-3cb6-4f06ad80f8e2)

[my.sharepoint.com/:x/g/personal/calidad_cartagena_gov_co/Eb08qtEGJVRfI_IINFw7NLUBN8tGiwW4CAxZXpvh6XSQjA?e=UyIXt3&CID=03ae966f-d9ee-65d7-3cb6-4f06ad80f8e2](https://alcart-my.sharepoint.com/:x/g/personal/calidad_cartagena_gov_co/Eb08qtEGJVRfI_IINFw7NLUBN8tGiwW4CAxZXpvh6XSQjA?e=UyIXt3&CID=03ae966f-d9ee-65d7-3cb6-4f06ad80f8e2)

A continuación, se relacionan los resultados obtenidos en el transcurso de la vigencia 2022.

Tabla 3.

Indicadores Plan Institucional de Capacitación 2022

NOMBRE	PROPÓSITO	VARIABLES	META	RESULTADO
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Medir el grado de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	# Capacitaciones Realizadas / Total Capacitaciones Planeadas	= ó > a 80%	113%



NOMBRE	PROPÓSITO	VARIABLES	META	RESULTADO
<i>Impacto del Plan Institucional de Capacitación</i>	<i>Medir el grado en el que las capacitaciones realizadas impactan positivamente a los funcionarios</i>	<i># funcionarios (as) que evalúan positivamente / Total de funcionarios que evalúan</i>	<i>= ó > a 80%</i>	<i>100%</i>

Fuente. Elaboración institucional.

Para soportar los resultados del plan institucional de capacitación en la vigencia 2022, se anexan los informes de los profesionales que ejecutaron los programas de formación (Anexo 2. Informes de ejecución PIC 2022).

8. MEDICIÓN

El seguimiento al desarrollo y la ejecución de actividades que contribuyen al correcto desarrollo del talento humano se realiza a través de los siguientes indicadores.

Tabla 4.
Indicadores Plan Institucional de Capacitación 2023

NOMBRE DEL INDICADOR	EXPLICACIÓN DEL INDICADOR	INDICADOR
<i>Índice de ejecución PIC</i>	Porcentaje de avance de las actividades del plan institucional de capacitación, con relación a lo esperado a la fecha	(Número de actividades ejecutadas del PIC) / (Total de actividades planeadas para ejecutar a la fecha) *100
<i>Índice de alcance del PIC</i>	Porcentaje de funcionarios participantes en las actividades de capacitación con relación a lo proyectado	(Número de funcionarios participantes en las actividades de capacitación / Total de participantes proyectados por actividad) *100
<i>Índice de satisfacción de actividades de formación</i>	Porcentaje de funcionarios que evalúan positivamente las actividades del plan de bienestar.	(Número de funcionarios que evalúan positivamente las actividades del PIC / total de funcionarios evaluados) *100

Fuente. Elaboración institucional.



9. PROGRAMAS Y/O ESTRATEGIAS

De acuerdo con los resultados del diagnóstico de las necesidades de aprendizaje y con base en el presupuesto asignado para la implementación del plan institucional de capacitación se determinó ejecutar los siguientes programas y/o estrategias.

9.1 EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento permite mitigar los riesgos de pérdida de información y garantizar la transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Tabla 5.

Temáticas y actividades de formación eje 1. Gestión del conocimiento

OBJETIVO	TEMÁTICA Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS
Asegurar el conocimiento que le permita al servidor público diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.	Cultura organizacional orientada al conocimiento	Gestores de conocimiento
	Generación y producción del conocimiento	
	Herramientas de uso y apropiación	
	Cultura de compartir y difundir	
	Analítica institucional	

Fuente. Elaboración institucional.



9.2 EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Esta estrategia permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Tabla 6.

Temáticas y actividades de formación eje 2. Creación de valor público

OBJETIVO	TEMÁTICA Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS
Permitir al Servidor Público su mejora continua mediante un buen desempeño en el ámbito organizacional trabajando los aspectos pertinentes a la entidad para generar la mayor satisfacción de la ciudadanía.	Valoración de servicio con énfasis en lo público	Funcionarios que hayan ingresado en los dos últimos años a la entidad
	Defensa y cuidado del patrimonio público	
	Competencias comportamentales Decreto 815 de 2018	

Fuente. Elaboración institucional.

9.3 EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Mediante la transformación digital la entidad busca digitalizar los procesos e implementar herramientas tecnológicas de manera articulada con los servidores públicos, que permitan fortalecer la gestión y mejorar la prestación de servicios a sus grupos de valor.

Tabla 7.

Temáticas y actividades de formación eje 3. Transformación digital

OBJETIVO	TEMÁTICA Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS
Capacitar en los instrumentos y herramientas tecnológicas públicas para ser debidamente utilizados y operados por los servidores públicos.	SGD: Sistema de Gestión y Desempeño	los funcionarios que requiera el uso de estas herramientas para el desarrollo de sus funciones
	Sistema de Control Interno	
	SIGEP: Sistema de Información y Gestión de empleo Público	
	FURAG: Formulario Único de Reporte de avance de la Gestión	



OBJETIVO	TEMÁTICA Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS
	SIIF: Sistema Integrado de Formación Financiera	
	MGA: Banco de proyectos de Inversión Pública, gestión de proyectos de Inversión Pública	
	SECOP: Sistema electrónico de contratación Pública	
	Gestión de Archivos y documentos	
	Técnicas estadísticas	
	Entrenamiento para el uso eficiente del paquete de Office 365	
	Manejo de la información pública	
Desarrollar habilidades tecnológicas para la mejor prestación del servicio y de análisis de datos	Automatización de proceso	Funcionarios de la planta de personal de la Alcaldía
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y ordenamiento territorial	
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	
	Seguridad digital	
	Interoperabilidad	
	Análisis de datos para territorios	

Fuente. Elaboración institucional.

9.4 EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Este es un proceso por medio del cual se espera fortalecer los grupos de trabajo a partir de potencialización de las habilidades blandas de los servidores públicos del Distrito de Cartagena para que aporten a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública del Distrito.



Tabla 8.

Temáticas y actividades de formación eje 4. Probidad y ética de lo público

OBJETIVO	TEMÁTICA Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS
Desarrollar una cultura mediante programas de formación que permitan el reconocimiento del ser humano integralmente desde la profundización y el desarrollo de conocimientos y habilidades hasta la modificación de sus perfiles y conductas para ser de esto un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.	Pensamiento crítico y analítico de las interacciones servidor público - ciudadano	Funcionarios de la planta de personal de la Alcaldía
	Empatía y solidaridad	
	Compromiso participativo y democrático - Código de Integridad - Conflicto de intereses	
	Estrategias de comunicación y educación	

Fuente. Elaboración institucional.

9.5 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La Alcaldía Mayor de Cartagena, establece un programa de inducción y reinducción, el cual permite desarrollar competencias de conocimiento acerca de la entidad en los funcionarios que se vincularon en los últimos dos años y/o presentan movilidad en planta, con el propósito de fortalecer la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional.



Tabla 9.

Temáticas y actividades de formación del programa de inducción y reinducción

OBJETIVO	TEMÁTICA Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS
Identificar los aspectos más importantes de la cultura organizacional.	Misión, visión de la Alcaldía de Cartagena. Estructura Organigrama Estructura del empleo Sensibilización sobre el acoso sexual en el ámbito laboral Instalaciones físicas	Funcionarios que se vincularon en los últimos dos años y/o presentan movilidad en planta
	Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG	
	Aproximación a la participación ciudadana en el marco de la gestión pública Introducción a la contratación estatal.	
	Código de integridad y conflicto de intereses	
	Manejo de bienes muebles o apoyo tecnológico a la gestión, manejo ético de la información Gestión documental electrónica aplicada a la entidad	
Desarrollar integralmente el talento humano, con el propósito principal de argumentar la importancia de cada uno de los componentes del desarrollo integral del talento humano dentro de la entidad.	Ley de empleo público	Funcionarios que se vincularon en los últimos dos años y/o presentan movilidad en planta
	Modelo propio de evaluación del desempeño y acuerdos de gestión	
	Sistema de seguridad y salud en el trabajo	
	Sistema de estímulos y bienestar laboral	
Salarios y prestaciones sociales		
Comprender los principales aspectos administrativos en la gestión del talento humano de la Alcaldía, de acuerdo a la normativa vigente.	Código único disciplinario	Funcionarios que se vincularon en los últimos dos años y/o presentan movilidad en planta
	Situaciones administrativas	
	Reglamento interno de trabajo	
	Transparencia y anticorrupción ley 190 de 1995 y ley 1474 de 2011 estatuto anticorrupción	



OBJETIVO	TEMÁTICA Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS
Desarrollar una cultura organizacional, relacionada con el reconocimiento de la alcaldía como organización que cuenta con una cultura propia que la identifica.	Roles y competencias de la comisión de personal	Funcionarios que se vincularon en los últimos dos años y/o presentan movilidad en planta
	Sistema integral de gestión ambiental (SIGAM)	
	Estrategia comunicacional en la entidad	
	Agremiaciones sindicales distrito	
	Introducción a la cultura organizacional	

Fuente. Elaboración institucional.

9.6 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

La Alcaldía Mayor de Cartagena, establece un procedimiento para el entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual permite desarrollar competencias de conocimiento específico sobre el puesto que va a desempeñar, en los funcionarios nuevos que se vinculan y/o presentan movilidad en planta, con el propósito de dar a conocer responsabilidades, jefe directo, organigrama de la compañía, funciones específica y plan de seguridad.

Tabla 10.

Temáticas y actividades de formación del procedimiento para el entrenamiento en el puesto de trabajo

OBJETIVO	TEMÁTICA Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS
Establecer los lineamientos para atender las necesidades de aprendizajes específicas requeridas para el desempeño del cargo.	Orientación a los responsables de área sobre el procedimiento GADAT 02-P008 V 2.0	Funcionarios nuevos que se vinculan y/o presentan movilidad en planta
	Definir un programa de intervención por área y responsable	
	Definir un seguimiento al programa de intervención	

Fuente. Elaboración institucional.



9.7 PROGRAMA DE BILINGÜISMO

Mediante el programa de bilingüismo se desarrollarán habilidades comunicativas básicas en el idioma inglés aplicadas en escenarios laborales con contacto turístico, con el fin de lograr la comunicación asertiva con todos los grupos de interés.

Tabla 11.

Temáticas y actividades de formación del programa de bilingüismo

OBJETIVO	TEMÁTICA Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS
Desarrollar en los servidores que realizan funciones relacionadas con el área de turismo y atención a extranjeros, los conocimientos, el lenguaje y la destreza para comunicarse con ellos en el idioma inglés y solucionar problemas primarios.	Nivel I Inglés básico aplicado a escenarios laborales	Bomberos Atención al Ciudadano Personal cuyas labores estén relacionadas con atención a extranjeros visitantes de la ciudad
	Nivel II Inglés intermedio aplicado a escenarios laborales	Salvavidas Agentes de Tránsito

Fuente. Elaboración institucional.

9.8 ACTIVIDADES ESPECIALES

Con el objeto de complementar y actualizar a grupos específicos de la Alcaldía Distrital se han definido las siguientes actividades que atiendan competencias específicas de estos grupos de interés.



Tabla 12.
Temáticas y actividades de formación de

OBJETIVO	TEMÁTICA Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	BENEFICIARIOS
Brindar los conceptos y herramientas fundamentales que permitan el cumplimiento eficaz de los gerentes públicos, mediante el diseño de una formación enmarcada en los temas sugeridos desde la función pública para estos actores, lo que garantice el cumplimiento de los planes, política, y proyectos formulados en la misión institucional.	Organización y funciones del estado	Gerentes públicos
	Gestión del empleo público y del talento humano	
	Gestión y desempeño institucional	
Garantizar procesos formativos a las instituciones sindicales de la alcaldía Mayor de Cartagena de indias, acordes a la regulación normativa vigente y otros aspectos que permitan mejorar su capacidad organizativa y de la incidencia socio política de las mismas.	Fortalecimiento de la organización sindical	Organizaciones sindicales de la alcaldía mayor de Cartagena de indias
	Procedimientos de negociación y solución de controversias	
	Decreto 1075 de 2015 sector trabajo	
	Conocimiento histórico e ideológico de las organizaciones sindicales	
Formar para propender por la reducción o mitigación de los riesgos que pueden afectar negativamente a la población, buscando la mejora continua de las acciones y estrategias necesarias para el control del riesgo de desastres.	Por definir con la Dirección y equipo de trabajo de la oficina de gestión del riesgo.	Oficina de gestión del riesgo

Fuente. Elaboración institucional.



10. PRESUPUESTO

La Alcaldía Distrital de Cartagena designó disponibilidad presupuestal para la ejecución de plan institucional de capacitación vigencia 2023 por un valor de mil quinientos millones de pesos (\$1.500.000.000).

11. CRONOGRAMA

La implementación de los programas y/o estrategias establecidas se llevará a cabo de acuerdo al cronograma del plan institucional de capacitación que se encuentra en el anexo 3 de este documento.

12. ANEXOS

- Anexo 1. Encuesta diagnóstica de necesidades de formación
- Anexo 2. Informes de ejecución PIC 2022
- Anexo 3. Cronograma plan institucional de capacitación 2023