

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC PARA LA ALCALDÍA DE NECOCLÍ

1

Elaboración del Plan Institucional de Capacitación PIC para la Alcaldía de Necoclí

Sindulfo Hernández Cordero



Escuela Superior de Administración Pública

Administración Pública Territorial

2022

Elaboración del Plan Institucional de Capacitación PIC para la Alcaldía de Necoclí

Sindulfo Hernández Cordero

Isabel Cristina Hoyos

Trabajo de Investigación para Optar al Título de Administrador Público

Escuela Superior de Administración Pública

Administración Pública Territorial

Facultad de Pregrado

Medellín

2022

Dedicatoria

Dedico mis éxitos alcanzados principalmente a Dios, quien sin duda alguna es la fuerza y siempre está ahí guiándome y nunca dejo que desfalleciera en los problemas constantes que se me presentaban.

De igual manera, dedico este trabajo a mi esposa y a mis hijas quienes siempre han sido mi soporte y me han sabido comprender, apoyar y ayudado en mi proyecto de vida. También hay que comprender que la vida y la experiencia misma me ha enseñado que lo más importante en la vida es la familia.

Agradecimientos

Agradezco a la asesora Isabel Cristina Hoyos, quien me acompañó, apoyó y guío en todo momento a lo largo de este proceso, con toda su sabiduría, dedicación, tiempo, esmero y conocimiento, haciendo posible el logro de este proyecto de investigación, hasta alcanzar la meta.

De igual manera, agradezco a los compañeros, directivos y profesores de la Escuela Superior de Administración Pública, quienes, con su colaboración, participación, dedicación, y motivación hicieron posible el desarrollo de este proyecto.

Tabla de contenido

1.Introducción.....	9
2. Objetivos.....	11
2.1 Objetivo General.....	
2.2 .Objetivos Específicos	
3.Fases	12
4.Marco Normativo.....	14
5. Población y Características.....	19
8.Muestra	22
9.Categorización.....	23
8. Definiciones.....	24
8.1.Competencias.....	19
8.2.Capacitacion	19
8.3.Formacion.....	19
8.4.Educacion No Formal.....	20
8.5.Educacion Informal	20
8.6.Educacion Formal.....	21
9.Contexto	26
10. Enfoque metodológico.....	28
12.Aplicación de Instrumentos	32

12.1. Entrevista Semiestructuradas a funcionarios
12.2. Entrevista a Funcionarios
12.3. Validacion de Instrumentos	34
12.4. Juicio de Aportes.....	35
13. Análisis	36
14. Conclusiones	51
15. Recomendaciones	54
16. Plan de capacitación Alcaldía de Necocli	56
16. Referencias.....	62

Lista de ilustraciones

Tabla N ^a 1 Compendio Normativo Nacional	14
Tabla N ^a 2 Categorización	18
Grafica N ^a 1 Descripción sobre uso de la información.....	22
Cuadro N ^a 1 Información de Funcionarios	23
Cuadro N ^a 2 Antigüedad en el Cargo.....	24
Grafica N ^a 2 Descripción Tiempo de Servicio (Antigüedad en el Servicio)	24
Grafica N ^a 3 Eje 1. Gestión del Conocimiento	25
Grafica N ^a 4 Eje 2. Creación del Valor Publico.....	26
Grafica N ^a 5 Eje 3. Transformación Digital.....	27
Grafica N ^a 6 Eje 4. Probidad y Ética de los Publico	28
Tabla N ^a 3 Temáticas Fundamentales para Procesos de Formación.....	29
Grafica N ^a 7 Periodo de Tiempo Sugerido para los Programas de Capacitación	18

Presentación

Las organizaciones estatales desean prestar un buen servicio al ciudadano y contrarrestar los efectos negativos que se derivan en el proceso de contratación, para ello se concentra en combatir los problemas que puedan afectar el buen desempeño de los empleados por medio de programas de capacitación frecuentes. En este trabajo se diseña un plan de capacitación para la Alcaldía de Necocli, como una estrategia para el desarrollo humano de los trabajadores.

La investigación parte de la indagación focalizada en los empleados de la alcaldía, teniendo como partida la identificación de los procesos de la gestión del talento humano, las necesidades, motivaciones y competencias, por medio de una encuesta semiestructurada y consultas documentales en libros, tesis e internet.

La encuesta incita a los empleados a evaluar la información recibida para desarrollar su cargo, los canales de comunicación y nivel de satisfacción con la entidad; permitiéndonos diseñar un plan de capacitación con herramientas de aprendizaje y temáticas inherentes a los cargos para mejorar el desempeño de cada empleado.

Palabras clave: Capacitación de personal, Fortalecimiento, Alcaldía, Plan, Desempeño.

1. Introducción

Es importante destacar la dinámica constante de un entorno que exige cada vez más servidores públicos polivalentes, que cuenten con las competencias laborales para el desarrollo de sus actividades y vayan más allá de hacer las cosas bien, que cuenten con habilidades que aporten en la construcción de ambientes laborales sanos, articulados con una cultura organizacional deseada y unos valores integrales, que como resultado generan confianza del ciudadano y modernización de la entidad para el beneficio de toda la sociedad.

“El talento humano como factor crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de objetivos y resultados de una entidad, hay que darles las herramientas necesarias para desarrollar las competencias laborales y personales requeridas, que permitan atender los retos que cotidianamente les traza el servicio público”. Jara M, Antonio Miguel, (2018).

El Plan Institucional de Capacitación PIC es la visión sistemática para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasman en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos tanto individual como colectivamente. Función Pública (2021). Razón por la que se concibe la importancia estratégica de la capacitación con los propósitos principales enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias requeridas para la excelencia en la prestación de servicios de la entidad.

El PIC funciona como instrumento guía que permite realizar las fases necesarias de la capacitación de los servidores públicos, enfocada en la misionalidad de la entidad y en la identificación de brechas que se deben disminuir en términos de conocimientos y su rol diario.

El Municipio de Necoclí como entidad del sector público que administra y proporciona bienes y servicios dirigidos a la Comunidad, requiere contar con talento humano cualificado, con énfasis en su calidad humana, adecuadas competencias laborales y personales, comprometidos con el aprendizaje permanente y el crecimiento Institucional, a través de sistemas integrales de gestión y plataformas tecnológicas que faciliten el logro de los objetivos institucionales.

La guía metodológica para la construcción del PIC tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del plan permita realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada funcionario, identificadas en un diagnóstico previo un objetivo general previamente establecido el cual busca la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la productividad, la gestión del conocimiento, la innovación para afrontar los desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral y la generación de satisfacción y confianza de la ciudadanía

Es de mencionar que este objetivo general será desarrollado mediante la aplicación de una serie de objetivos específicos que permitirán el cumplimiento del mismo mediante la generación de un diagnóstico previo, desarrollo de estrategias de sensibilización y finalmente la entrega del plan de capacitación institucional al municipio, siendo todo un trabajo mediado por procesos de investigación cualitativa, rastreo bibliográfico y aplicación de instrumentos investigativos

Objetivos

2.1 Objetivo general

- Formular el Plan Institucional de Capacitación PIC 2023 de la Alcaldía Municipal de Necoclí para fortalecer el desempeño individual e institucional, a partir de los procesos de aprendizaje, para la mejora continua en la prestación de los servicios, el logro de los objetivos institucionales y la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la productividad, la gestión del conocimiento, la innovación para afrontar los desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral, y la generación de satisfacción y confianza de la ciudadanía.

2.2 Objetivos específicos

- Desarrollar estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación permanente en los servidores públicos de la Alcaldía de Necoclí
- Realizar un diagnóstico en cada área de la institución teniendo en cuenta los ejes y temáticas del plan nacional de formación y capacitación 2020-2030
- Construcción del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023 para la Alcaldía de Necoclí.

3 Fases

3.1 Fase inicial

Para la construcción de la primera fase de este plan de trabajo, fue necesario hacer un diagnóstico previo con la finalidad de centrar el tema de estudio (Plan Institucional de Capacitación – PIC) y proporcionar Un primer acercamiento a través del ejercicio de sensibilización realizado previamente con el fin de obtener un conocimiento previo con relación a los resultados, razón por la cual indicamos con claridad el propósito de la investigación.

Se construyó el objetivo general, por medio del cual se determinó la construcción del plan de cualificación, para fortalecer el desempeño individual e institucional, a partir de los procesos de aprendizaje, para la mejora continua en la prestación de los servicios, el logro de los objetivos institucionales y la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la productividad, la gestión del conocimiento; donde una vez se terminó la fase de sensibilización sobre la importancia de la capacitación en los funcionarios, Capacitación. (s/f). (2021).

Esta primera parte del trabajo nos dejó más claridad sobre las necesidades en esa materia y como suplirlas, información de gran utilidad para construir el objetivo general, que es indicar como implementar un sistema robusto de capacitación en la Alcaldía de Necoclí, cuya finalidad es fortalecer las capacidades en el Funcionario Público.

Para construir los objetivos específicos, se trazó un derrotero o camino que permitirá cumplir el objetivo general propuesto, en otras palabras, se organizaron las ideas, e identificaron las actividades propicias para aplicar y desarrollarlas por fases.

Ya en términos generales podemos decir que, para la elaboración del enfoque metodológico nos llevó a consultar sobre enfoques de investigación cualitativa, Investigación cualitativa. (2020). y tener más claridad al respecto, esto nos ayudó a determinar el diseño de la primera fase del trabajo y coordinar todo de la mejor manera posible, para alcanzar los objetivos propuestos.

3.2 Fase Intermedia

Para la fase intermedia del presente trabajo fueron realizadas diferentes acciones como: Búsquedas en bases de datos, siendo este como lo plantea Pinto. M (2009) “El procedimiento documental por el cual podemos obtener un conjunto de informaciones y documentos necesarios para resolver un problema de investigación o información, Aplicación de instrumentos investigativos, tabulación de resultados y análisis de los mismos”. Siendo este el insumo esencial para la elaboración del trabajo y líneas de perfeccionamiento del mismo.

Siguiendo con la estructuración de una metodología, marco normativo y diagnóstico el cual permitió identificar características puntuales de la población objeto de estudio mediante la aplicación de entrevistas semi-estructuradas y análisis de insumos recolectados hasta el momento.

3.3 Fase final

Después de analizar los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de Investigación, se inicia con la estructuración del plan de capacitación Institucional con base en el diagnóstico y análisis previo en el cual se indago respecto a temáticas esenciales para incluir en el mismo.

Igualmente se establecieron unas categorías para la estructuración del plan de cualificación y unos objetivos puntuales como sustento de cada temática proyectada para los encuentros

4. Marco Normativo

Un marco normativo es el conjunto de leyes, normas, decretos, reglamentos, etc., de carácter obligatorio o indicativo que rigen en un país, estado o institución; siendo en este caso con perspectiva de género. “Que es un marco normativo en un proyecto”

(<https://www.google.com/search?>). Dado que contamos con un amplio conjunto de normas a nivel nacional, que marcan y establecen las obligaciones, deberes, lineamientos, conceptos y guías para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación, se exponen los principales referentes tenidos en cuenta en su definición, (<https://www.youtube.com/watch>).

Tabla 1. Compendio Normativo Nacional

NORMA	OBJETO/ARTICULOS
Constitución Política de 1991	<p>La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su Artículo 53 establece: (...) 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 (...).”</p>
Ley 115 de 1994	<p>Por la cual se expide la Ley General de Educación.</p>
Ley 909 de 2004	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Titulo VI. De la Capacitación y de la Evaluación del Desempeño.</p> <p>Capitulo I. La Capacitación de los Empleados Públicos.</p> <p>Artículo 36. Objetivos de la Capacitación.</p>

	<p>1. La capacitación 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.</p> <p>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.</p> <p>3. Los programas de capacitación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.</p>
<p>Decreto Ley 1567 de 1998</p>	<p>Por el cual, se crea el sistema nacional de capacitación, y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p> <p>Título I. Sistema de Nacional de Capacitación.</p>
<p>Decreto 2865 de 2013</p>	<p>Por el cual se declara el Día del Servidor Público.</p>
<p>Circular</p>	<p>Orientaciones en materia de capacitación y formación de los</p>

Externa 100-010 de 2014 -DAFP	empleados públicos.
Decreto 1075 de 2015	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.</p> <p>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.</p>
Decreto 1083 de 2015	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública</p>
Decreto 1499 de 2017	<p>Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Actualiza Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).</p>
Decreto 815 de 2018	<p>Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.</p>
Decreto 612 de 2018	<p>Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.</p>

<p>Ley 1960 de 2019</p>	<p>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.</p>
<p>Resolución n 104 de 2020.</p>	<p>Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.</p>
<p>Ley 2016 de 2020 – Código de Integridad</p>	<p>Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones</p> <p>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 y 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.</p>

5. Población y características

La población con la que se realizó la presente investigación son jóvenes y adultos, hombres y mujeres mayores de edad que oscilan entre los 20 y 60 años, todos con grado de escolaridad desde quinto de primaria hasta especialistas, y de un nivel socioeconómico desde estrato uno hasta estrato 3, todos ellos servidores públicos con diferentes tipos de contratación (carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, etc.)

La población fue seleccionada debido a que en la alcaldía de Necoclí no se contaba con la oficina de talento humano, (fue creada el 25 de enero de 2021) razón por la cual no existía ningún programa de capacitación permanente para los funcionarios de la entidad que les permitiera aumentar sus conocimientos para el fortalecimiento de sus capacidades tanto a nivel individual como institucional, lo cual afectaba no solo el desempeño personal sino también el colectivo.

En la presente trabajo participaron las siguientes dependencias:

- Secretaría General y de Gobierno
- Secretaría de Hacienda
- Secretaría de Salud
- Secretaría de Educación, Deporte y Cultura

- Secretaría de Planeación, Vivienda, Servicios Públicos y Desarrollo Territorial
- Secretaría de Agricultura y Medio Ambiente
- Secretaría de Infraestructura
- Secretaría de Tránsito y Transporte
- Secretaría de Turismo, Productividad y Desarrollo Económico
- Secretaría de Inclusión y Protección Social

Nivel jerárquico

- Directivo
- Profesional Universitario
- Técnico
- Asistencial

Directivos

- Jimmy Rivas Palacios
- Silvia Medrano Mendoza
- Kyhara Berrio Gómez
- Ingrid Johana Cotera
- Mauricio Machado
- Luz Miriam Valdelamar

- Lida Román
- Grebis Judith Beltrán
- Tomas Teherán Arrollo
- Yamilis Tapias Oyola

Profesional Universitario

- Cesar Moreno Cuesta
- Omaira Valencia Oyola

Técnico

- Estela Vargas Pérez
- Enrique Peñata Mendoza

Asistencial

- Leila Bustamante Padilla
- Yisenia Hernández Hernández

6. Muestra

Para la presente investigación se deben contemplar algunos de los conceptos que se esboza acerca de la muestra investigativa, responde más a la representatividad de la población, mientras que, en la investigación cualitativa hay un mayor interés por analizar y profundizar en los casos de estudio, sin que ello implique ninguna pérdida de rigurosidad científica. Salas, D. (2020).

En ese orden de ideas es entonces como aleatoriamente se seleccionaron 16 funcionarios públicos de la Alcaldía de Necoclí; un funcionario del nivel directivo, uno del nivel profesional universitario, uno del nivel técnico y uno del nivel asistencial, con el fin de extraer del análisis y aplicación de instrumentos, el insumo base para desarrollar el presente objeto de estudio.

7. Categorización

Desde un punto de vista estrictamente constructivista, para Bruner 175 Page 2 (1978) categorizar es hacer equivalentes cosas que se perciben como diferentes, agrupar objetos, acontecimientos y personas en clases, y responder a ellas en términos de su pertenencia de clase, antes que en términos de su unicidad.

Para orientar el trabajo investigativo en la siguiente tabla se presentan diferentes categorías y subcategorías de análisis que se derivan de los objetivos específicos y que a su vez, permiten evidenciar los instrumentos que se aplicaran para la recolección de datos.

Tabla 2. Categorización

Objetivos Específicos	Categorías de Investigación	Instrumentos
Desarrollar estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación permanente en los servidores públicos de la Alcaldía de Necoclí	Estrategia de sensibilización para capacitar servidores públicos	<ul style="list-style-type: none"> -Mensajes por redes sociales -Piezas graficas digitales -Socialización grupal
Realizar un diagnóstico en cada área de la institución teniendo en cuenta los ejes y temáticas del plan nacional de formación y capacitación 2020-2030	Diagnostico institucional para identificar necesidades de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> -Socialización de resultados -Aplicación de entrevistas semi estructuradas -
Construcción del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023 para la Alcaldía de Necoclí	Temáticas del plan de cualificación	Creacion de PIC con base en estudio previo realizado y tabulación de información

8. Definiciones

8.1. Competencia:

“Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC-2008 - DAFP).

8.2. 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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

8.3. Formación:

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

8.4. Educación no formal:

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 2888/2007).

8.5. Educación Informal:

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

8.6. Educación Formal:

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

9. Contexto

El Plan Institucional de Capacitación PIC es la visión sistemática para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasman en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos tanto individual como colectivamente. Función Pública (2021). Razón por la que se concibe la importancia estratégica de la capacitación con los propósitos principales enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias

Durante el desarrollo de estas prácticas académicas en la Alcaldía de Necoclí, se logró identificar la necesidad de orientar los esfuerzos hacia el fortalecimiento de capacidades directivas, que deben tener los jefes de dependencias, ya que estos cuentan con personal bajo su cargo, y estos deben brindar el ejemplo y aportando en el desarrollo mismo, de las competencias de los servidores públicos a su cargo.

Gestionar de manera efectiva el talento humano en el sector público. Factorial, H. R. (2019). es un componente transcendental para lograr servidores públicos idóneos y capaces de transformar su entorno, a través de su labor diaria, su desarrollo profesional continuo, el fortalecimiento constante de sus competencias laborales y el fundamento de sus valores, que claramente permitan estar orientados a resultados y alineados con el propósito misional de la entidad para la cual labora.

Desde la política de empleo público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, es necesario articular los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos, con los pilares del aprendizaje constante, las nuevas tendencias en cada rol, los ejes que se presentan en el nuevo plan y los valores que contiene el código de integridad, (https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-365690_recurso_13.pdf), necesarios para dinamizar procesos innovadores en la administración pública de hoy.

Podemos continuar diciendo que la capacitación, tiene un sentido estratégico en la gestión del talento humano, precisamente porque se necesita la articulación de diferentes dimensiones, que componen la excelencia en el servidor público y uno de ellos es el talento humano, de hecho, siendo la primera dimensión que compone el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Portal MEN-Presentación-Modelo Integrado de Planeación y Gestión. (2021). herramienta para el autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano y la metodología del plan estratégico del talento humano; es así como el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales son el enfoque para la capacitación, porque el activo más importante de las entidades del estado son los servidores públicos.

10. Enfoque Metodológico.

El desarrollo del presente trabajo está orientado hacia un enfoque cualitativo, Mata S, Luis D. (2019), teniendo en cuenta que, para indagar aquellas estrategias y estructurar el PIC, que promuevan el fortalecimiento del conocimiento, a través de la capacitación en el talento humano institucional, es necesario tener presente actividades orientadas a procesos de observación intencionada, análisis, interpretación y críticas, permitiendo dar sugerencias, respuestas y soluciones a la problemática planteada.

Al indagar por las posibles estrategias, que nos permitan potenciar el conocimiento, a lo largo de la capacitación en los servidores públicos de la Alcaldía de Necoclí, será posible describir que estos procesos de investigación, los cuales estarán enmarcados en fase diagnóstica, donde igualmente será necesario implementar herramientas con la población objeto; como son las entrevistas semi estructuradas y cuestionarios.

De acuerdo con lo anterior, se comienza a investigar estrategias que puedan contribuir al fortalecimiento de procesos de capacitación, desde una perspectiva de análisis cualitativo, para lo cual será igualmente necesario determinar la población objeto.

Vemos que uno de los aspectos principales que abarca dentro de las características de estos enfoques es el proceso de investigación. Sin un artículo que comprenda la psicología básica, la interpretación diligente estaría nula y sería inservible. Esto conlleva a que la investigación científica es lo que hace factible, en posterior instancia que una conducta prospere y persevere de forma restablecida respecto a lo que la sociedad espera de ella.

De este modo, vemos que, a través de la historia, la ciencia no solo se ha especializado por promover nuevas innovaciones o modelos, sino que también lo ha dispuesto por distinguir

una manera de investigación frente a otros. En este trabajo hablaremos del esquema de investigación muy utilizados: el enfoque cualitativo y cuantitativo.

Entre ambos enfoques manejan procesos meticulosos, organizados y empíricos en su gestión de generar conocimiento, de aumentar la seguridad que respalda el que ya existe, de mezclarlo o de eliminarlo. En términos generales, podemos decir que estos métodos utilizan ciertas habilidades equivalentes y afines entre sí, las cuales son las siguientes:

- Llevan a cabo observación y evaluación de fenómenos.
- Establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizada.
- Demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento.
- Revisan tales suposiciones o ideas en base a las pruebas o análisis
- Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar y fundamentar las suposiciones e ideas o incluso para generar otras.

Podemos decir entonces que el presente trabajo tendrá un alcance descriptivo, ya que se describen algunas situaciones que afectan el aprendizaje permanente y el crecimiento Institucional, y por ende la cualificación del Talento Humano de la entidad. Esto nos lleva a diseñar estrategias que promuevan el fortalecimiento en dicho aspecto.

Por otro lado, también se guía por áreas o temas indicadores de exploración. De cierto es, que los estudios cualitativos no continúan un proceso exacto y secuencial, ya que estos se pueden ampliar con preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y los análisis de datos. Se basa en un método indagatorio o exploratorio, muchas veces previo al cuantitativo,

para afinar las preguntas de investigación o proponer nuevas preguntas en relación con la cuestión de estudio.

Para el caso que nos ocupa desarrollaremos estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación permanente en los servidores públicos de la Alcaldía de Necoclí. En esta fase se busca generar conciencia en todo el personal sobre lo valioso de la cualificación y el desarrollo de competencias de los funcionarios a partir de procesos de capacitación. Esta sensibilización implica desde los cargos directivos hasta los cargos auxiliares.

10.1. Acciones para el desarrollo de la fase de sensibilización.

Las actividades de sensibilización pretenden fomentar actitudes positivas y solidarias basadas en el respeto a la diversidad, para evitar la aparición de barreras para la participación y el aprendizaje, con el fin de que después puedan valorar sus capacidades. Rodríguez y Mora (2011) (p.2).

Para llevar a cabo esta fase de sensibilización se desarrollaron algunas actividades como las siguientes:

- Mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación permanente por correo electrónico y redes sociales.
- Afiches o piezas graficas digitales informativas con el fin de generar expectativa y motivación en los servidores públicos para la participación en la construcción del PIC.

Es de esta forma, como cada una de las actividades enviadas por correo electrónico, redes sociales, y las piezas gráficas para generar expectativas lograron

generar una expectativa en la población objeto de estudio e informar sobre cuán importante es la implementación que logra abarcar todo el fortalecimiento de las capacidades en el funcionario público.

Culminando esta fase de sensibilización, se convoca a un grupo de empleados de las diferentes áreas, con el fin de socializar resultados que arrojaron la actividad desarrollada y escuchar otras sugerencias al respecto que contribuirán en la construcción del PIC.

Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Detectar necesidades para el Plan Institucional de capacitación (Encuesta)	1ra Semana			
Publicar Cronograma de PIC	2da Semana			
Desarrollo del plan		1ra Semana		
		2da Semana		

Programas de Inducción				
Desarrollo del plan de cualificación		3ra Semana	1ra Semana	
Análisis y tabulación de datos			2da Semana	
Entrega del producto final				2da semana

11. Aplicación de instrumentos

Los instrumentos que se implementaron para conocer las necesidades que presentan los funcionarios de la Alcaldía Municipal De Necoclí, fueron la entrevista estructurada que se utilizó por medio de preguntas abiertas, con el fin de conocer la percepción de los participantes, con respecto al tema de convivencia laboral, además de la encuesta con respuestas cerradas, como técnica por medio de la cual es posible determinar los principales factores que afectan ambiente laboral de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Necoclí.

Siguiendo los planteamientos anteriores, es importante mencionar además que cada una de las preguntas relacionadas, tanto en el cuestionario como en la entrevista fue formulada por los

investigadores del presente trabajo, con base en los referentes teóricos y conceptuales abordados previamente.

Para culminar, es importante mencionar que de igual manera cada uno de los instrumentos mencionados guarda relación con los objetivos, categorías y variables objetos del presente estudio, para lo cual fueron implementados, (<https://www.youtube.com/watch?v=m09MG>).

11.1. Entrevistas semiestructuradas a funcionarios

El presente instrumento técnico es de gran utilidad en la investigación cualitativa, se encuentra estructurada mediante 10 preguntas elaboradas de manera abierta y cerrada, es flexible, dinámica y no directiva. Díaz, Uri y Martínez (2013), se les aplicó a los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de Necoclí, con el fin de identificar las necesidades que ellos viven en el entorno laboral y las dudas e inquietudes que tengan acerca de la implementación del Plan Institucional de Capacitación de esta entidad.

En ese orden de ideas es importante mencionar que la importancia de esta estrategia es fortalecer el desempeño individual e institucional, a partir de los procesos de aprendizaje, para la mejora continua en la prestación de los servicios, y la generación de satisfacción y confianza de la ciudadanía ya que la importancia del mismo, se basa en brindarles una mejor calidad en el trabajo, fortalecimiento de sus capacidades y condiciones laborales; lo que también, nos permitirá conocer la percepción de los funcionarios sobre el tema de estudio y posibles propuestas para plantear soluciones que permitan mejorar.

11.2. Entrevista a funcionarios

El presente instrumento técnico es de gran utilidad en la investigación cualitativa desarrollada, se encuentra estructurado mediante 12 preguntas elaboradas de manera abierta y cerrada, o ser flexible, dinámica y no directiva, la cual permitió conocer la percepción de los funcionarios públicos sobre el plan institucional de capacitaciones y las posibles propuestas para plantear soluciones que permitan mejorar el desarrollo de las funciones y desempeño en la institución.

11.3. Validación de instrumentos

En el marco del desarrollo del presente trabajo para el fortalecimiento y el logro de los objetivos institucionales y la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la productividad, la gestión del conocimiento, la innovación para afrontar los desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral, en la Alcaldía Municipal de Necoclí, se han diseñado diferentes cuestionarios y entrevistas con el objetivo de recabar datos sobre aspectos alusivos al objetivo general.

A partir de la recolección de estos datos con los instrumentos implementados, será posible entonces analizar la forma como los funcionarios públicos se preparan cotidianamente, además de permitir determinar cuáles pueden ser las estrategias óptimas para el fortalecimiento en esta entidad, mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas,

Cada una de las entrevistas aplicadas a la población objeto, fueron validadas por el señor John Jairo Jiménez, Director de Talento Humano de la administración municipal de la alcaldía de Necoclí Antioquia, con un amplio conocimiento en proyectos investigativos.

11.4. Juicio de expertos

La validez del contenido de cada uno de los instrumentos implementados en el presente trabajo investigativo fue realizada por el experto en el tema el señor John Jairo Jiménez, Director Talento Humano de la administración municipal de la alcaldía de Necoclí Antioquia. El investigador Utkin (2005) plantea que el juicio de expertos en muchas áreas es una parte importante de la información cuando las observaciones experimentales están limitadas.

En ese orden de ideas como se resalta la importancia del aporte realizado por el profesional anteriormente mencionado, con aras de aplicar los instrumentos investigativos con estrategias adecuadas y objetivos claramente definidos en búsqueda de generar hallazgos altamente significativos.

Es de mencionar que algunas de las retroalimentaciones brindadas, las cuales estuvieron relacionadas con la implementación dentro del proceso de construcción de entrevistas, la generación de preguntas que tuviesen relación con la percepción de los funcionarios frente al tema principal, además de generar otros espacios por medio de las entrevistas, donde los participantes tengan la posibilidad de proponer estrategias para el mismo fortalecimiento del PIC.

Culminando con el proceso de retroalimentación del trabajo, se fortalecieron aspectos que guardan relación con la construcción de los instrumentos investigativos, es de mencionar además algo de gran valor a tener en cuenta dentro de la cimentación de preguntas, es el ciclo vital de las personas a quien van dirigidas, y así mismo la complejidad del vocabulario implementado.

Efectuando además un tamaño de letra de fácil lectura para las personas que las desarrollaran y así mismo la redacción de las mismas. Teniendo en cuenta las anteriores adecuaciones se menciona que los instrumentos están orientados de acuerdo a los objetivos.

12. Análisis de resultados

El procedimiento de datos incluye las funciones de edición y codificación. La edición comprende la revisión de los formatos de datos en cuanto a la legalidad, consistencia y totalidad de datos, la codificación implica el establecimiento de categorías para las respuestas o grupos de respuestas (Kinneer y Taylor, 1993).

Una vez que se a realizado la recopilación y registro de datos, estos deben someterse a un proceso de análisis que permita precisar las causas que llevaron a tomar la decisión de emprender el estudio y ponderar las posibles alternativas de acción.

El análisis de resultados se pondera de la siguiente manera:

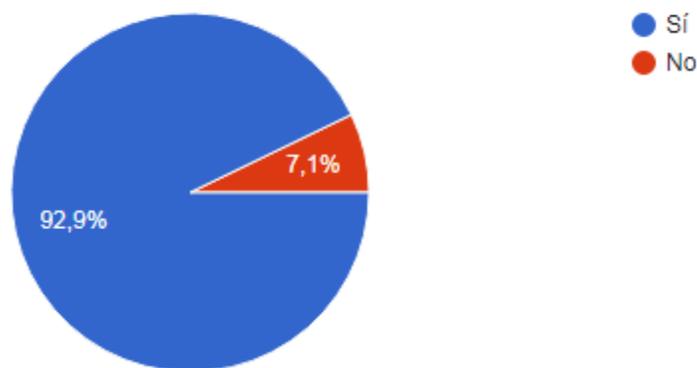
¿Está de acuerdo con participar de este ejercicio académico-investigativo? SÍ__NO__
(marque con una X).

- El 92.9% de los funcionarios de la Alcaldía de Necoclí que participaron de esta entrevista semi-estructurada aceptaron que los datos resultantes de esta fueran usados únicamente con los fines propuestos.

Grafica 1. Descripción sobre uso de la Información

¿Está de acuerdo con participar de este ejercicio académico-investigativo?

14 respuestas



Los funcionarios manifiestan su disposición y compromiso en participar en la construcción de este trabajo, que permitirá la identificación de estrategias que nos arrojará datos muy importantes para la implementación del PIC.

- **IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO:**

Nombres y apellidos

Profesión de base

Nombre del área en la que labora

Cargo actual

Antigüedad en la organización

Como se puede observar en el cuadro *Información de Funcionarios*, en esta investigación participaron servidores Públicos de la Alcaldía de Necoclí de los Niveles Directivos, Profesional Universitario, Técnicos y asistenciales, de igual forma formados en diferentes profesiones lo que de alguna manera enriquece la actividad por la diversidad de conocimientos.

Cuadro 1. Información de Funcionarios

NOMBRE	PROFESIÓN	ÁREA	CARGO
Mauricio Machado	Ingeniero Industrial	Planeación	Secretario de Planeación
Lida Román Medina	Ingeniera Civil	Infraestructura	Secretaria de Infraestructura

Luz Miriam Campo	Ingeniera Industrial	Agricultura	Secretaria de Agricultura y Medio Ambiente
Grebis Beltrán Padilla	Contador Público	Tránsito	Secretaria de Transito
Silvia Medrano Mendoza	Contador Público	Hacienda	Secretaria de Hacienda
Ingrid Cotera Tirado	Trabajo Social	Educación	Secretaria de Educación
Dania David Negrete	Ingeniera Ambiental	Agricultura	Profesional Universitario – Medio Ambiente
Francisco Mosquera Ceren	Procedimien to Judicial	Tránsito	Técnico Seguridad Vial
Ana Berlides León	Agente de Transito	Tránsito	Agente de Tránsito
Lineys Liñan Granados	Administrad ora Seguridad Social	Turismo	Auxiliar Administrativa
Aurora Hernández Espitia		Educación	Técnico Operativo
Enilsa Padilla		Agricultura	Técnico Operativo

Cesar Zúñiga Tirado	Profesional en Salud Ocupacional	Planeación	Director Operativos – Gestión del Riesgo
Jimmy Rivas Palacios	Abogado	Gobierno	Secretario General y de Gobierno

Antigüedad en la organización

Como lo pueden observar en la gráfica 2. El tiempo de servicio de las personas encuestadas varía de la siguiente manera:

Cuadro 2. Antigüedad en el Cargo

Antigüedad en la Organización		
N° Empleados	Tiempo de Servicio	
	Años	Meses
2	3	
2	2	
2	1	7
2		5
1	23	
1	20	
1	6	

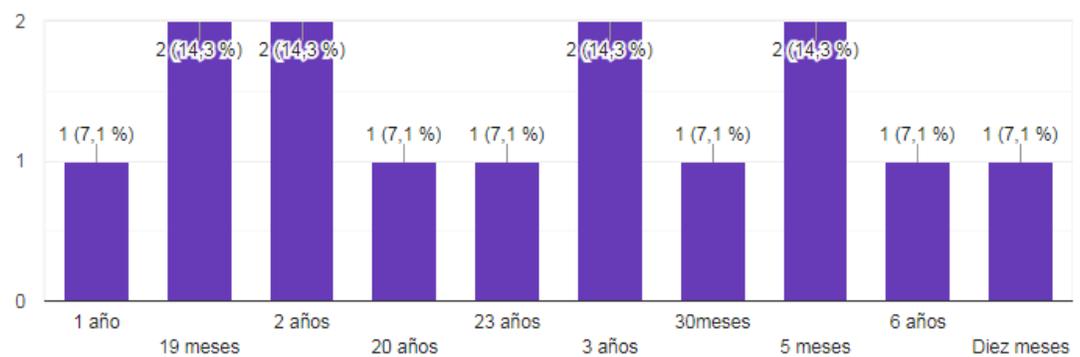
1	2	6
1	1	
1		10

Grafica 2. Descripción Tiempo de Servicio (Antigüedad en el servicio)

Antigüedad en la organización

 Copiar

14 respuestas



Sub tema: diagnóstico institucional para determinar necesidades de cualificación

Según Chiavenato (2008), existen diversas formas para efectuar un diagnóstico de necesidades las cuales se detallan a continuación:

Evaluación de desempeño, Observación, Cuestionarios, Solicitud de supervisores y gerentes, reuniones, reorganización del trabajo, entrevista de salida y análisis de puestos y especificaciones de puestos.

6. PREGUNTA

1. ¿Cuál son las temáticas en las que se deben capacitar a los servidores públicos de la alcaldía de Necoclí para cualificar su desempeño laboral?

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

----Competitividad e innovación	(85.7%)
----Economía naranja	(14.3%)
----Cambio cultural	(14.3%)
----Análisis de indicadores y estadísticas	(57.1%)

La grafica 3. Corresponde a la información relacionada con el eje 1. **Gestión del conocimiento y la innovación** de la pregunta uno, que como pueden observar está dividida en cuatro ejes con variadas opciones de respuestas.

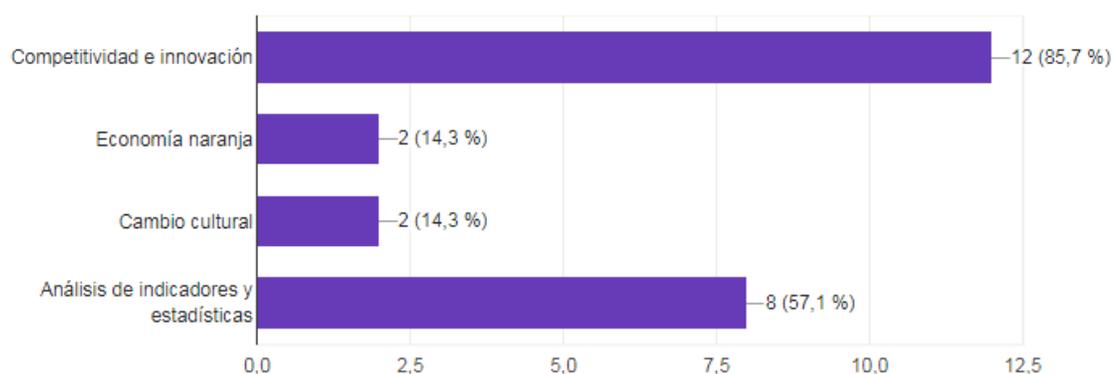
La investigación deja ver que la prioridad de la mayoría de los encuestados se enfoca en la necesidad de capacitarse en **competitividad e innovación**, ya que el 85.7% de los empleados que corresponde a 12 de los 14 encuestados así lo respondieron.

Grafica 3. Eje 1. Gestión del conocimiento

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

 Copiar

14 respuestas



Eje 2: Creación de valor Público

---Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas (28.8%)

---Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública (50%)

---Seguridad Ciudadana (42.9%)

---Gestión del riesgo de desastre y cambio climático (35.7%)

----Gerencia de Proyectos (57.1%)

----Formulación de Proyectos bajo MGA (50%)

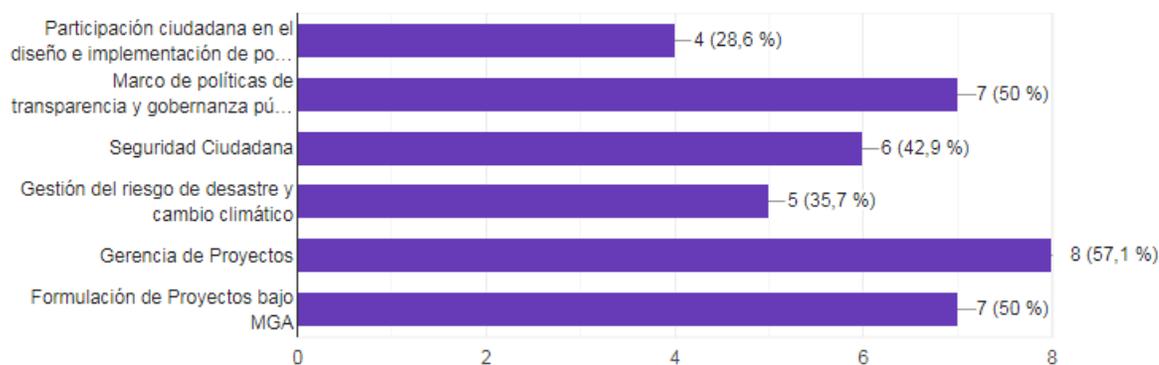
En el eje 2 *denominado creación de valor público*, podemos ver que los temas consultados son muy importantes para los servidores consultados. En la gráfica se puede observar que es muy parejo el porcentaje en los resultados, sin embargo, el ítem Gerencia de proyectos cobró por muy poco margen la mayor atención, 8 de los encuestados se inclinaron por esta área del conocimiento para ser capacitados que equivale al 57.1%.

Grafica 4. Eje 2. Creación de valor público

Eje 2: Creación de valor Público



14 respuestas



Eje 3: Transformación digital

----Comunicación y lenguaje tecnológico (57.1%)

----Ética en el contexto digital (35.7%)

----Apropiación y uso de la tecnología (50%)

----Solución de Problemas con tecnología	(14.3%)
----Análisis de datos para territorios	(35.7%)

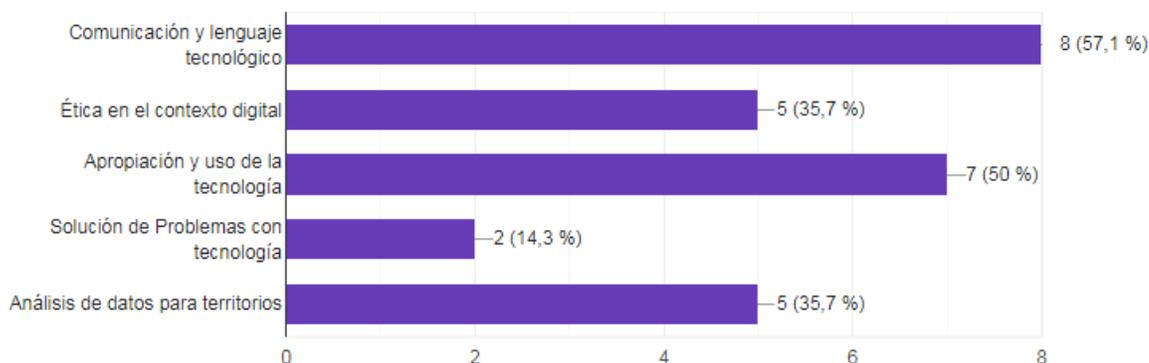
Está claro que hoy por hoy, la tecnología juega un papel muy importante en la vida cotidiana de los seres humanos, y mucho más aún si esa persona es servidor público. Creemos por eso que este eje fue de especial interés para ellos, el uso de la tecnología en el servicio público es fundamental y en este caso especialmente para la Comunicación y el Lenguaje en ese campo que se destacó con el (57.1%), con otro aspecto destacado como la Apropiación y Uso de la Tecnología como se muestra en la gráfica 5.

Grafica 5. Eje 3. Transformación Digital

Eje 3: Transformación digital



14 respuestas



Eje 4: Probidad y ética de lo público

----Lenguaje claro	(35.7%)
--------------------	---------

----Comunicación asertiva	(57.1%)
----Empatía y solidaridad	(42.9%)
----Ética de lo público	(50%)
----Competencias comportamentales	(28.6%)
----Resolución de conflicto de interés	(21.4%)
----Vocación de servicio	(35.7%)
----Diversidad e inclusión en el servicio público	(14.3%)
----Resiliencia y solución pacífica de conflictos	(14.3%)

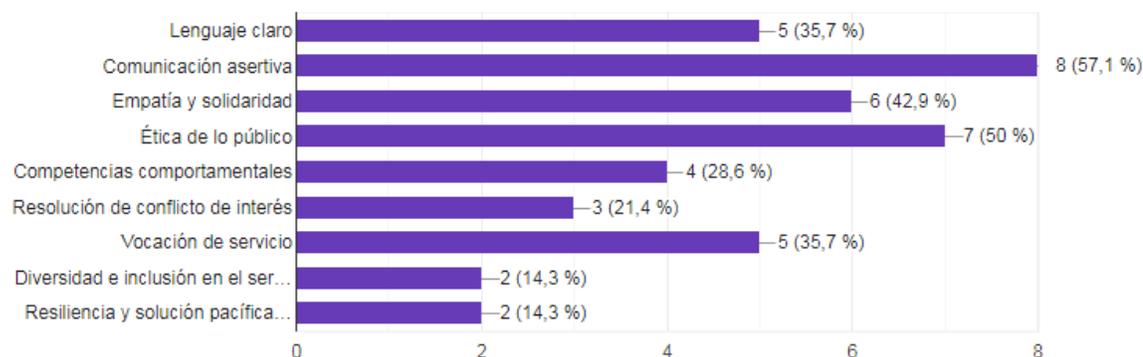
En este eje donde se proponen temas relacionados con la rectitud y moralidad a la que tiene que ajustarse la conducta humana, los servidores públicos de la entidad Alcaldía de Necoclí piensan en su mayoría que la Comunicación Asertiva (57.1%) y la Ética (50%) son indispensable para una buena actuación en el rol que desempeñan.

Grafica 6. Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

Eje 4: Probidad y ética de lo público



14 respuestas



¿Qué tipo de temáticas considera usted son fundamentales trabajar en los procesos de formación en el trabajo en el área donde usted se desempeña?

Las otras temáticas manifestadas por los participantes de este trabajo de investigación que creen ellos son importantes tener en cuenta para ser capacitados las mostraremos tal cual ellos respondieron a continuación.

En ello podemos observar la diversidad de temas que plantean para que, a la hora de construir el Plan Institucional de Capacitación para la entidad, sean tenidas en cuenta y abordadas con la misma rigurosidad que son abordadas las expresadas en cada uno de los ejes.

Tabla 3. Otras temáticas fundamentales para trabajar en los procesos de formación.

Que tipo de temáticas considera usted son fundamentales trabajar en los procesos de formación en el trabajo en el área donde usted se desempeña?

9 respuestas

Comunicación
Atención al usuario
Trabajo en equipo
Bocacion de servidor público, resolución de conflictos de intereses y comunicación acertiva
Habilidades para la vida
Solución de conflictos laborales y psicológico
Normativas
Conversatorio
Derechos humanos

2. ¿Con que periodicidad cree usted deberían realizar los encuentros de formación?

Está planteado que la formación y capacitación en el servidor público debe ser de forma permanente y continua, los funcionarios que participaron en este trabajo consideran que dependiendo de la duración en tiempo del tema objeto de la capacitación, esta debe realizarse por lo menos cada 6 meses, como se demuestra en la gráfica 7.

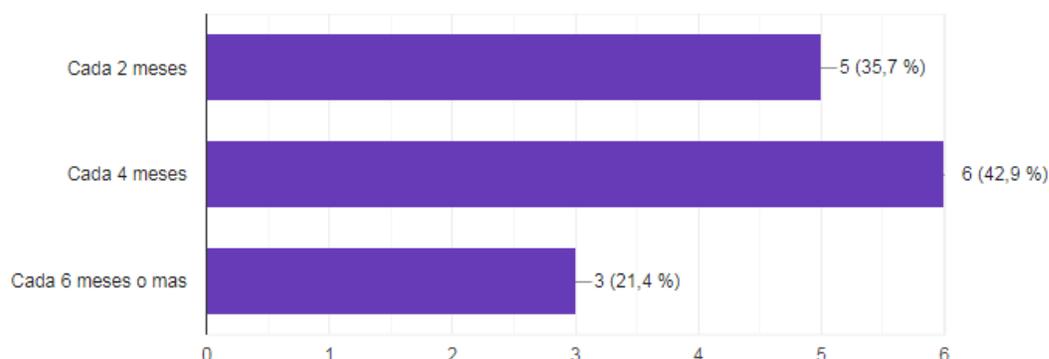
Grafica 7. Periodo de tiempo sugerido para los programas de capacitación.

7. PREGUNTA



Con que periodicidad cree usted deberían realizar los encuentros de formación?

14 respuestas



13. Análisis de la Subcategoría

Algunos de los hallazgos obtenidos en la presente subcategoría son relacionados con la identificación por parte de la población encuestada de una necesidad latente en enriquecer las estrategias que son implementadas actualmente en la Alcaldía Municipal de Necoclí para el fortalecimiento del PIC, por medio de estrategias que brinden complemento a los procedimientos que internamente son implementados.

Los entrevistados consideran que los correctivos implementados no son efectivos en el mejoramiento del PIC, ya que se requiere promover los valores del respeto, la tolerancia y realizar actividades de integración entre los miembros de la entidad pública con el fin de fortalecer la relación interpersonal entre los funcionarios.

También se identifican correctivos aplicados en la alcaldía, se requiere generar nuevas estrategias entre las que se sugieren en el PIC.

Por otra parte, los funcionarios nuevos entrevistados consideran que los correctivos aplicados en la entidad no son tan eficientes y efectivos mientras que los funcionarios antiguos entrevistados consideran que estas estrategias no son eficientes ni efectivas, es evidente la contradicción entre estos pero se resalta la percepción de los directivos, debido a que ellos directamente son los actores dinamizadores del fortalecimiento de su equipo de trabajo y el desempeño de los mismos, se puede inferir que se requiere de nuevas estrategias que ayuden en el mantenimiento y fortalecimiento de las capacidades.

14. Conclusiones

Antes de iniciar con el planteamiento de las conclusiones es necesario aclarar un par de puntos válidos.

Con la realización de la propuesta del Plan Institucional de Capacitación para la Alcaldía Municipal de Necoclí. Se puede decir que la experiencia de construirlo al interior de una entidad gubernamental, es una experiencia gratificante e incomparable, ya que el aprendizaje se evidencia en cada día laboral asistido, además, los conceptos estudiados a lo largo de la carrera universitaria y lograrlos aplicar al mundo laboral, en la práctica constituye una satisfacción extraordinaria. Sin mencionar el desafío que implica iniciar en una organización por primera vez sin aún tener el título universitario. Sin más preámbulo es necesario mencionar que la presente propuesta del Plan Institucional de Capacitación está estipulada para el año 2023.

Del desarrollo de las fases que comprenden la construcción del PIC. Después de implementar los pasos que están estipulados en la guía metodológica para la construcción del PIC se puede concluir que el desarrollo de las fases llega hasta la etapa de ejecución, lo anterior quiere decir que se concluye con éxito la realización de detección de necesidades y su priorización, la articulación con la normatividad, la conformación de los grupos, la descripción de los objetivos de aprendizaje y su justificación. Lo que logró permitir la estructuración del documento.

Dicho esto, se ha mencionado que la propuesta llega hasta la etapa de ejecución porque el documento final del PIC está estipulado que inicie para el año 2023, con motivo de que cada primer trimestre (como lo dice la ley) se debe adoptar el plan, y como las prácticas laborales emprendieron en agosto se torna imposible alcanzarlo a ejecutar en el presente año; sin embargo

se espera que todas las temáticas requeridas por las dependencias se implementen en su totalidad y que contribuya al mejoramiento que toda capacitación y formación trae consigo.

Por otra parte es necesario mencionar que después de realizadas las fases que comprenden la propuesta PIC se encontró que la disponibilidad y dificultad de varias dependencias con respecto al acceso de información fue un agravante que imposibilitó tener un mayor alcance en la construcción del documento. Sin desprestigiar que la información a la cual se logró tener acceso fue de gran importancia para el trabajo.

La capacitación que mejora el puesto de trabajo confirma que es un tema que cada día adquiere mayor relevancia en las organizaciones que ofrecen productos y servicios, al proponer un plan estructurado que tome en cuenta las necesidades de las dependencias y la dirección del Talento Humano, hace que repercuta positivamente en el cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización. De esta manera, desafía los conceptos respecto al capital de una entidad, al reconocer a su personal como un recurso invaluable que le da identidad y reconocimiento dentro de la sociedad.

El sector público no es ajeno a la necesidad de formar personal con alto nivel de competitividad dado el tipo de servicios que ofrece, los cuales afectan directamente la calidad de vida de las personas, por tanto, la implementación de un plan de capacitación en una entidad como la Alcaldía Municipal de Necoclí, favorece que su personal esté preparado y responda adecuadamente a las necesidades de la organización y el entorno. Dichas necesidades finalmente se ven reflejadas de manera directa en el bienestar de las personas a quienes prestan sus servicios.

La implementación de un Plan Institucional de Capacitación en el servicio, puede convertirse en una herramienta que facilite no solamente la gestión del personal al que pertenece, sino que además puede consolidarlo como un servicio reconocido por su nivel de excelencia en la prestación de servicios del ente gubernamental, debido a la formación de un Recurso Humano competente. Adicionalmente como un aspecto no tan positivo se puede concluir que el área encargada de manejar las funciones de Talento Humano, no tiene establecido una articulación con las demás dependencias, existen muchos vacíos en cuanto a la implementación de planes dirigidos al bienestar de los funcionarios, lo anterior se da porque la dirección de la Alcaldía no tiene mucho tiempo de haber sido creada, lo que conlleva a no tener constituido un departamento como tal que aporte valor a la organización.

15. Recomendaciones

Después de construir la presente propuesta del Plan Institucional de Capacitación a manera de recomendación se sugiere que, como lo expresa el gobierno colombiano en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se invita a incorporar en los planes de capacitación futuros una temática dirigida exclusivamente a la sociedad o población municipal, que se enfoque en la realidad y panorama colombiano enmarcado en el postconflicto, ya que es un nuevo rumbo que espera al país.

A demás es factible que las entidades del Estado propongan sensibilizar a los ciudadanos en cuestión de temas de actualidad, e incentivar el interés en materia de construcción de paz. Lo anterior está dirigido básicamente a que en las entidades públicas especialmente las Alcaldías que se entienden como instituciones prestadoras de servicios gubernamentales, manejan una alta interacción con el entorno y directamente con la población, por lo que el gobierno supone que estas entidades son fuentes importantes para difundir información.

Por consiguiente, el tema de actualidad como la construcción de paz aunque sea más de carácter político, es relevante que exista un medio de información que capacite y sensibilice a la población con la finalidad de generar cultura y conciencia en el pensamiento de los habitantes del municipio. Es bien sabido que un país que genera cultura, genera progreso, por esta razón aunque el Plan Institucional de Capacitación está estipulado para funcionarios de la entidad pública, se recomienda invertir más allá de lo intramural y contribuir al cambio social del que habla el Plan Nacional de Desarrollo.

De esta manera la entidad no solo refleja una imagen ante la sociedad por prestar el servicio, sino que refleja un compromiso social más grande al ofrecer talleres o cursos de capacitación en materia de actualidad. Todo esto en cuanto a las recomendaciones externas. Ahora bien tratándose del interior de la entidad, se recomienda que la participación entre dependencias sea más afluyente y asertiva, es decir, para futuros planes de capacitación es pertinente tomar en cuenta las necesidades de aprendizaje integralmente y no encuestar por áreas, ya que existen muchas coincidencias en requerimientos de capacitación, lo que quiere decir que es válido formar grupos de aprendizaje que reciban al mismo tiempo el curso.

Lo anterior quiere decir que, es importante que cada curso o taller requerido se desarrolle de acuerdo al funcionario que lo necesite, y no se efectúe de acuerdo a la dependencia que pertenezca, en otras palabras, se recomienda que al momento de la ejecución de las temáticas de aprendizaje demandadas por los empleados, se realice con integrantes de diferentes dependencias dando prioridad a la necesidad individual y no grupal.

En general la entidad propende por organizar las temáticas, cursos o talleres por los funcionarios que pertenezcan a cada dependencia, así que para una mayor trazabilidad del aprendizaje es pertinente que cualquier empleado pueda acceder a contenidos temáticos así no sean de su directa área. Adicionalmente se recomienda el fortalecimiento a la dirección de Talento Humano con un mayor equipo de trabajo, como la entidad cuenta con más de 150 empleados (funcionarios y contratistas) se torna necesario un equipo de personas más grande en número, con la finalidad de manejar los servicios que un área como esta puede ofrecer (planeación estratégica, mejoramiento continuo, potenciar las habilidades y talentos de los

funcionarios, desarrollar ejes estratégicos, planes de bienestar e incentivos, etc.) aunque la inversión en personal y estructura es significativa, se debe empezar a cambiar el paradigma de que el Recurso Humano no aporta valor a la organización.

PLAN DE CUALIFICACION				
Ejes	Tema	Tipo de capacitación	Fecha	Responsable
Gestión del conocimiento	Competitividad e innovación Objetivo: Conocer relaciones entre la Administraciones públicas y otros actores (empresas, universidades, colectivos sociales, etc.), con el fin de incorporar e implementar la gestión de redes	Encuentro presencial y visita a sectores	Febrero 2023	Director Recursos Humanos
	Economía naranja Objetivo: Conocer aspectos generales que abarcan la aplicación de estrategias economías que pueden ser aplicadas en diferentes áreas de trabajo del	Taller ludico	Abril 2023	Director Recursos Humanos

	sector público y que involucran : Arte ,innovación, programación y emprendimiento			
	Cambio cultural Objetivo: Conocer diferentes ámbitos culturales y la aplicación de los mismos según funciones y territorio: Ámbito político, económico, social y simbólico	Encuentro virtual	Mayo 2023	Director Recursos Humanos
	Análisis de indicadores estadísticas Objetivo: Conocer la forma en que se aplican indicadores estadísticos simples según área de desarrollo y estrategias ofimáticas para ello	Capacitación virtual y aplicación practica	Junio 2023	Director Recursos Humanos
	Participación Ciudadana Objetivo: Conocer	Taller	Julio 2023	Director Recursos Humanos

Creación de Valor Público	diferentes mecanismos de participación ciudadana y ámbito de aplicabilidad en contexto			
	<p>Marco de políticas de transparencia y gobernanza</p> <p>Objetivo: Conocer procesos de gobierno, instituciones, procedimientos y prácticas mediante los que se deciden y regulan los asuntos que atañen al conjunto de la sociedad</p>	<p>Capacitación virtual y aplicación practica</p>	Agosto 2023	<p>Director Recursos Humanos</p>
	<p>Seguridad ciudadana</p> <p>Objetivo: Conocer principios básicos de que enmarcan la seguridad ciudadana</p>	<p>Capacitación virtual y aplicación practica</p>		<p>Director Recursos Humanos</p>

Trasformación Digital	Comunicación y lenguaje tecnológico	Taller		Director Recursos Humanos
	Ética en el contexto digital Objetivo: Conocer ámbitos de aplicabilidad de acciones éticas desde el contexto publico digital	Encuentro vivencial		Director Recursos Humanos
	Apropiación y uso de la tecnología Objetivo Conocer diferentes estrategias y herramientas ofimáticas que promuevan la digitalización y agilizar procesos institucionales	Taller	Septiembre 2023 Diciembre 2023	Director Recursos Humanos

	<p>Análisis de datos para territorios</p> <p>Objetivo</p> <p>Conocer estrategias investigativas y de ciencia de datos que permita analizar y establecer hipótesis de indagaciones en territorios</p>	Taller		<p>Director Recursos Humanos</p>
Probidad y ética de lo público	<p>Leguaje claro</p> <p>Objetivo</p> <p>Conocer estrategias de expresión oral, lenguaje verbal y uso adecuado del lenguaje</p>	Capacitación virtual		<p>Director Recursos Humanos</p>
	<p>Comunicación asertiva</p> <p>Objetivo</p> <p>Identificar patrones de comunicación existente y forma de implementar comunicación</p>	Encuentro en auditorio		<p>Director Recursos Humanos</p>

	asertiva en espacios de trabajo			
	Competencias comportamentales Objetivo Conocer algunas formas de relacionamiento humano, las cuales permitan analizar competencias comportamentales del individuo	Taller Vivencial		Director Recursos Humanos

16. Referencias

Bruner, J. S. (2009). Las ideas de Bruner: "de la revolución cognitiva" a la "revolución cultural" Educere, vol. 13, núm. 44, enero-marzo, 2009, pp. 235-241

<https://www.dnp.gov.co/DNP/recursos-humanos/Paginas/Capacitaci%C3%B3n.aspx>

Capacitación. (s/f). (2021) Gov.co. Recuperado de

De Integridad, C. (nd). Código de Integridad. Gov.Co. Recuperado de

https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-365690_recurso_13.pdf

Factorial, H. R. (2019). 9 estrategias de gestión de talento humano para tu empresa - Factorial.

Factorial Blog; All-in-one HR Software - FactorialHR. <https://factorialhr.es/blog/estrategias-gestion-de-talento-humano-empresa/>

Investigación cualitativa. (2020). Qualtrics. Recuperado de:

<https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/investigacion/investigacion-cualitativa/>

Jara M, Antonio Miguel. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, pp. 740-760, 2018. Universidad del Zulia

Mata S, Luis D. (2019). El enfoque cualitativo de investigación. Recuperado de;

<https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cualitativo-de-investigacion/>.

Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2021. Función Pública. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38169866/plan-institucional-capacitaciones.pdf/ef70cf77-4680-8235-1537-f5f080ec9da4?t=1612132839841>

Portal MEN-Presentación-Modelo Integrado de Planeación y Gestión. (2021).

Presentación. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Modelo-Integrado-de-Planeacion-y-Gestion/>

Salas Ocampo Danelly. (2020). La muestra en la investigación cualitativa. Recuperado de;

<https://investigaliacr.com/investigacion/la-muestra-en-la-investigacion-cualitativa/>

Sanfeliciano, A. (2018). Diseños de investigación: enfoque cualitativo y cuantitativo. La Mente

es Maravillosa. Recuperado de: [https://lamenteesmaravillosa.com/disenos-de-investigacion-](https://lamenteesmaravillosa.com/disenos-de-investigacion-enfoque-cualitativo-y-cuantitativo/)

[enfoque-cualitativo-y-cuantitativo/](https://lamenteesmaravillosa.com/disenos-de-investigacion-enfoque-cualitativo-y-cuantitativo/)