FORMACIÓN Y CUALIFICACION DE SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS

BPIN 2024130010035

ESCUELA DE GOBIERNO Y LIDERAZGO

2024 - 2027

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

Tabla de Contenido

1 INTRODUCCIÓN 3

2 PLANTEAMIENTO Y MAGNITUD DEL PROBLEMA 4

3 ANTECEDENTES 5

4 JUSTIFICACION 6

5 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS 7

6 ESTUDIO TÉCNICO 10

7 LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO 15

8 POBLACIÓN 16

9 OBJETIVOS. 18

10 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES FÍSICAS Y FINANCIERAS 19

11 RIESGOS 22

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

1 INTRODUCCIÓN

Los desafíos del Distrito de Cartagena se encuentran en constante movimiento y evolución, al igual que sus sistemas de desarrollo normativos en búsqueda de la integralidad y la superación en todos sus niveles, refiriéndonos a la conformación del Talento Humano a través de los distintos planes estratégicos, derroteros desde las Políticas de Desarrollo Administrativo, asegurados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).La gestión estratégica del talento humano es un pilar de promoción individual, grupal y organizacional que debe garantizar el progreso Institucional desde el desempeño óptimo reconociendo resultados precisos, comprobables y pertinentes con la potenciación de las competencias que fomenten la construcción de Integridad, inclusión y sinergia (Entidades eficientes y transparentes, ciudadanos participativos e informados, servidores comprometidos y meritorios, con objetividad, servicio ejemplar con participación multidimensional y holísticas de los actores del territorio).

En tal sentido, todos los servidores públicos y contratistas pertenecientes al Distrito merecen orientaciones de tipo académico que contribuya en la formación y fortalecimiento de habilidades que fomenten el relacionamiento, la calidad y el servicio eficiente distrital (Constitución Política de Colombia, 1991; Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”) conforme a los criterios éticos en la gestión del conocimiento e innovación; la optimización de procesos que concreten la gestión para la satisfacción del cartagenero, la potenciación digital; probidad y ética de lo público; brindando la oportunidad de crear soluciones pertinentes, con bases para la mejora en la gestión de procesos, construyendo así Valor Público y materializando el sentido de pertenencia, el deber ciudadano, el replanteamiento de la identidad cultural y la Cartageneidad.

El Plan de Desarrollo Distrital **2024-2027- Cartagena Ciudad de Derechos** en su línea estratégica innovación publica y participación Ciudadana, dentro de componente impulsor de avance **Cultura Ciudadana - PROGRAMA SERVIDORES CON ESPLENDOR CONSTRUYENDO CIUDAD,** establece desarrollar procesos de innovación y transformación de lo público y de la sociedad civil, a través de estrategias de formación, gestión del conocimiento, investigación socio cultural, asistencia técnica y promoción de buenas prácticas, para estimular y contribuir significativamente en la construcción de ciudad, ciudadanía, identidad territorial, cultura ciudadana y paz. Además, se impulsarán procesos formativos que generen cultura dentro y fuera de la administración distrital, para propiciar escenarios de reflexión y deliberación pública que promuevan la democracia local, la construcción de ciudadanía y el fortalecimiento del tejido social.

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

2 PLANTEAMIENTO Y MAGNITUD DEL PROBLEMA

De acuerdo con la técnica de árbol de problemas, se procede a realizar la identificación del problema central, así como sus causas y efectos, directos e indirectos.

Árbol de Problemas

Efectos Indirectos	Inconformidad por parte de la ciudadanía en la prestación de los servicios por parte del Distrito de Cartagena.	Poca credibilidad del ciudadano en la Administración Distrital.
	Poca eficacia en los procesos administrativos desarrollados por diferentes organismos y dependencias del Distrito.	Bajo impacto en la implementación de programas y proyectos Distritales.
Efectos Directos	Ineficiencia en la prestación de los servicios de la función pública en el Distrito de Cartagena de indias.	Poco recaudo para la inversión en los planes sociales y económicos del Distrito.
PROBLEMA CENTRAL	**Falencias en las competencias y habilidades de los servidores públicos y contratistas del distrito de Cartagena de Indias**	
Causas Directas	Pocos servidores públicos formados y cualificados en el Distrito de Cartagena, para el ejercicio de la función pública.	Débiles bases técnicas y de conocimiento en cultura tributaria en los servidores públicos del Distrito de Cartagena.
Causas Indirectas	Bajo interés de las administraciones de turno en cualificar a los servidores en el ejercicio de la función pública.	Baja implementación de procesos de inducción y reinducción a los servidores públicos del Distrito de Cartagena de Indias.
	Desarticulación entre las entidades y dependencias del Distrito de Cartagena en la implementación de los procesos de cualificación de los servidores públicos.	Poca integración institucional en la implementación de los procesos de formación a servidores del Distrito de Cartagena.

Con base en lo anterior, se continúa con la descripción del planteamiento y magnitud del problema que se constituyen en el eje central del presente proyecto:

Mediante los diagnósticos de detección de necesidades de formación encontrados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación **2023-2030** y Plan Institucional de Capacitación (**PIC) 2024** del Distrito de Cartagena, es posible evidenciar que existen brechas por cerrar con relación a los

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

conocimientos, habilidades y actitudes que tienen los servidores públicos y las capacidades puntuales que estos requieren para el ejercicio de su cargo y la consecución de los objetivos misionales de las entidades, lo cual ha generado poca eficiencia en los procesos administrativos, inconformidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía, en la competitividad empresarial, y en la credibilidad de los ciudadanos en los gobiernos de turno.

Aunque resulta complejo determinar en el corto plazo las variables para medir la capacidad de las personas en función de los bienes y servicios que debe producir una entidad pública, la tesis que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. Las y los servidores públicos que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren vinculados.

- **Magnitud del problema con relación a la línea base intervención de procesos de formación en los últimos dos años y meta actual Plan de Desarrollo 2024-2027.**

Existe un total de 8.793 servidores públicos, distribuidos entre planta de personal, directivos docentes, docentes y contratistas en el Distrito de Cartagena de Indias, que requieren procesos de formación para fortalecer sus habilidades y competencias en el ejercicio de sus funciones.

3 ANTECEDENTES

La Escuela de Gobierno y Liderazgo es una dependencia adscrita al despacho de la Alcaldía de Cartagena**,** que promueve y fortalece el desempeño eficiente de los servidores públicos y contratistas, la cultura política y la cultura ciudadana en los habitantes de Cartagena, en aras de mejorar la confianza de las y los ciudadanos hacia las instituciones públicas y la convivencia en el marco de la pluralidad, la diversidad y la inclusión social y en cumplimiento de su objeto misional, viene adelantando procesos de formación y capacitación desde hace más de 20 años, destacándose especialmente formación a los servidores y servidoras públicos (as) del distrito. Estos procesos formativos se han desarrollado de manera presencial, donde se han beneficiado con los procesos de capacitación los servidores y servidoras públicos del Distrito y a los distintos colaboradores que han apoyado la gestión administrativa del distrito en los últimos 20 años (más de 10.000).

Es importante destacar que en los últimos cuatro años a raíz de la pandemia por COVID-19, en la Escuela de Gobierno se implementaron diversas estrategias con el fin de llevar a cabo las diferentes jornadas de capacitación, por lo cual se le dio uso a las herramientas tecnológicas o activos corporativos propios, como es la Plataforma **Virtual**, que permitió alternar de manera presencial y virtual para poder cumplir con los objetivos y metas trazadas en el Plan de Desarrollo Distrital.

4 JUSTIFICACION

El ejercicio de educar en el Distrito de Cartagena de Indias es regido fundamentalmente por los principios conceptuales y metodológicos que plantea la Unidad de Talento Humano, el presente referente se determina en concordancia con el marco conceptual del Plan Institucional de Capacitación – **PIC 2024,** el cual expresa lo siguiente:

El desarrollo constitucional y legal en materia de derechos laborales, en los cuales se enmarcan los procesos de formación y capacitación, se plantea la necesidad de asegurar estos procesos para todos los servidores públicos, por lo que la regla general del empleo público es el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamentan los diferentes lineamientos de política en materia de formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculación con el estado, por tanto, se requiere definir esquemas y metodologías que sean lo suficientemente flexibles para facilitar incluir a las y los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación. Así mismo, la Ley **1960 de 2019**, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuestos inicialmente en el Decreto Ley 1567 de 1998, 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.

Por consiguiente, este proyecto responde a la necesidad de formar y capacitar a los servidores públicos y contratistas del Distrito de Cartagena de Indias, y de esta manera contar con un personal cualificado para el desempeño óptimo del ejercicio de la función pública. Por lo tanto, se debe realizar una gestión estratégica que permita hacer una adecuada detección de las necesidades de aprendizaje conforme a los criterios que determinen el interés y el mejor desempeño institucional y de esta manera se haga una correcta asignación de los recursos para tal fin.

De acuerdo con las razones anteriormente expuestas que justifican la realización de este proyecto desde el punto de vista técnico, normativo y jurídico, se procede a estructurar el árbol de objetivos en concordancia con el árbol de problemas previamente relacionado:

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

Árbol de Objetivos

Fines Indirectos	Mejorar la percepción ciudadana de la administración distrital a través del desarrollo de procesos eficientes y eficaces.	Aumentar la credibilidad del ciudadano en la Administración Distrital.
	Aumentar la eficacia en los procesos administrativos desarrollados por diferentes organismos y dependencias del Distrito.	Mejorar el impacto en la implementación de programas y proyectos Distritales.
Fines Directos	Optimizar los recursos asignados para Gestión de la Administración distrital.	Incrementar el recaudo para la inversión en los planes sociales y económicos del Distrito.
OBJETIVO GENERAL	**Mejorar el nivel de competencias y habilidades en los servidores públicos y contratistas del distrito de Cartagena**	
Objetivos Específicos	Desarrollar procesos de formación y cualificación dirigidos a los servidores públicos y colaboradores del Distrito de Cartagena, que fortalezcan el ejercicio de la función pública.	Ejecutar una estrategia pedagógica que permita acentuar bases técnicas y de conocimiento en cultura tributaria en los servidores públicos y contratistas del Distrito, que conduzca a orientar al ciudadano desde un enfoque de transparencia y cultura de la legalidad
Objetivos Indirectos	Promover la integración y participación entre las entidades y dependencias del Distrito de Cartagena en la implementación de los procesos de formación y cualificación de los servidores públicos y contratistas.	Desarrollar procesos de inducción y reinducción a todos los servidores vinculados a la administración que hacen parte de la función pública del Distrito.

5 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

El análisis de alternativas es fundamental para determinar la viabilidad y efectividad del proyecto. Este análisis se ha realizado siguiendo las técnicas de consulta a expertos e involucrados, embudo de solución y análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas).

Alternativa 1: Desarrollar procesos de formación y cualificación, e implementar estrategias pedagógicas que permitan contribuir con el fortalecimiento de las competencias, capacidades y habilidades de los servidores públicos y contratistas del distrito de Cartagena.

Descripción:

Elaborar un documento guía que establezca los lineamientos para la formación a los servidores y contratistas del Distrito de Cartagena y con base en él, formar y cualificar **2.198** servidores públicos y contratistas de todas las dependencias y entidades del Distrito de Cartagena.

Crear e implementar cuatro (4) estrategias de formación en cultura tributaria dirigidas a servidores públicos y contratistas del Distrito**.**

Ventajas: Alta capacidad de impacto, accesibilidad para comunidades vulnerables, promoción de la equidad digital. - Cierre de brechas entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tienen los servidores públicos y las capacidades puntuales que estos requieren para el óptimo ejercicio de sus funciones y la consecución de los objetivos misionales de las entidades gubernamentales.

Desventajas: Insuficiente recursos disponibles en comparación a la amplia brecha de necesidad de procesos de formación.

Alternativa 2: Programas de formación participativos y articulados a la demanda Distrital.

Descripción: Promover la participación entre las entidades y dependencias del Distrito de Cartagena de indias en la implementación de los procesos de formación y cualificación de los servidores públicos y contratistas desde un ejercicio de caracterización, diagnóstico y formulación de planes de formación.

Ventajas: Mayor integración institucional, y mayor impacto en los indicadores de formación, utilización de instalaciones ya existentes.

Desventajas: Presupuestos insuficientes para cubrir mayor demanda de procesos de formación en comparación a la demanda, carencia de espacios locativos para desarrollar procesos formativos.

- **Análisis DOFA de las Alternativas**

Alternativa 1: Desarrollar procesos de formación y cualificación, e implementar estrategias pedagógicas que permitan contribuir con el fortalecimiento de las competencias, capacidades y habilidades de los servidores públicos y contratistas del distrito de Cartagena.

Debilidades:

- Carencia de espacios para realización de actividades de formación y capacitación.
- Debilidad para asegurar la formación a toda la demanda requerida.

Oportunidades:

- La articulación de la oferta de formación y capacitación al sistema nacional de cualificaciones.

Fortalezas:

- Utilización de plataformas tecnológicas – Formación sincrónica y asincrónica.
- Experiencia y herramientas para asegurar la calidad y consistencia de la capacitación.

Amenazas:

Retrasos en la implementación de los cronogramas de formación

- Baja participación en los procesos de formación

Selección de la Alternativa más viable.

Después de evaluar las alternativas utilizando el análisis DOFA, se ha determinado que la **alternativa 1** es la más viable, toda vez que genera mayor impacto a largo plazo, permitiendo la disminución gradual y sistemática de las brechas existente entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tienen los servidores públicos y las capacidades puntuales que estos requieren para el ejercicio de su cargo, generando una alta eficiencia en la ejecución de los procesos administrativos y calidad en la prestación de los servicios hacia la ciudadanía cartagenera.

Se estima una inversión que es insuficiente ante la necesidad de cerrar altas brechas en generación de conocimiento hacia los servidores públicos, sin embargo, a través de la optimización y gestión de recursos se pueden lograr los objetivos planteados del presente proyecto.

Para desarrollar el siguiente proyecto se plantean los siguientes objetivos y actividades, de acuerdo con el árbol de objetivos anteriormente formulado:

O.E.1: Desarrollar procesos de formación y cualificación dirigidos a los servidores públicos y colaboradores del Distrito de Cartagena, que fortalezcan el ejercicio de la función pública.

A.1.1: Elaborar un documento guía que establezca los lineamientos para la formación a los servidores y contratistas del Distrito de Cartagena.

A.1.2: Ejecutar un plan de formación permanente y cualificación dirigido a servidores públicos y contratistas del Distrito de Cartagena que contribuya al fortalecimiento institucional

O.E.2: Ejecutar una estrategia pedagógica que permita acentuar bases técnicas y de conocimiento en cultura tributaria en los servidores públicos y contratistas del Distrito, que conduzca a orientar al ciudadano desde un enfoque de transparencia y cultura de la legalidad.

A.2.1: Realizar actividades formativas en cultura tributaria con los servidores públicos y contratistas del Distrito de Cartagena, que conduzcan a la promoción de la transparencia y cultura de la legalidad.

6 ESTUDIO TÉCNICO

Este proyecto se alinea con los instrumentos de planeación de la siguiente forma:

Contribución al Plan de Desarrollo Nacional: Este proyecto se enmarca dentro del Plan de Desarrollo Nacional "**COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA" 2022 – 2026**: plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político. Se alinea al presente proyecto así:

Programa: Modernización y transformación del empleo público.
Catalizador: Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo: Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un programa nacional de bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación. Así mismo se adelantará una armonización normativa en materia de empleo público.

Contribución a la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica el Talento Humano: Este proyecto se alinea a los objetivos trazados por esta política: aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como un pilar del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado de cara a prestarle un mejor servicio al ciudadano.

Contribución al Plan Nacional de Formación y Capacitación: referente del proyecto como instrumento que promueve la mejora continua y desarrollo del servicio de lo público, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de Administración Pública ESAP.
Entre las líneas de formación bases del plan nacional de capacitación 2023-2030 se encuentran las siguientes:

- Eje 1: Paz total, Memoria y Derechos Humanos
- Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente.

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

- Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad
- Eje 4: Transformación digital y cibercultura
- Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público
- Eje 6: Habilidades y Competencias

Contribución al Plan de Desarrollo Departamental: "Bolívar me enamora 2024 – 2027" Componente de transparencia, ética pública, eficiencia y planeación institucional: La gobernación de Bolívar ha reconocido la importancia de invertir en el desarrollo profesional de su personal, reconociendo que la excelencia requiere de un equipo humano bien capacitado y actualizado en las últimas tendencias y prácticas en diversas áreas del conocimiento, para forjar el desarrollo del departamento en diferentes áreas y disciplinas.

Programa: Transparencia Institucional.

Contribución al Plan de Desarrollo Distrital: "Cartagena Ciudad de Derechos 2024-2027": El programa incidirá de manera significativa a partir de procedimientos metodológicos y conceptuales que impacten el nivel de gestión pública y sean pertinentes para el gobierno distrital en la prestación de servicios sociales y de satisfacción de las demandas ciudadanas, con garantía en los derechos humanos, la paz y del Estado Social de Derecho

Línea Estratégica*:* Innovación Pública y Participación Ciudadana.
Componente Impulsor de Avance: Cultura Ciudadana
Programa: Servidores con Esplendor Construyendo Ciudad.

Contribución al Plan institucional de Capacitación PIC 2024: Plan que dicta los contenidos diagnósticos, metodológicos, técnicos en materia de capacitación a Servidores públicos en el Distrito de Cartagena de Indias.

Programas de formación Distritales:

- Programa de Inducción y Reinducción
- Programa Entrenamiento en Puestos de Trabajo
- Programa de Bilingüismo
- Programa de Relacionamiento con la Ciudadanía
- Programa de Formación de Directivos Públicos
- Formadores Unidos Para Avanzar
- Programa Educación a la Medida – Requisitos y Condiciones

Marco normativo:

- Constitución Política de Colombia, 04 de julio de 1991 Capitulo II. De los derechos sociales, económicos y culturales. Art. 53,54,123,125.

- Decreto 1567 de 1998 del 05 de agosto de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

- Decreto 0304 de 2003 del 19 de mayo de 2003 “Por el cual se establece la estructura general de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias D.T. Y C, los objetivos y funciones de cada una de sus dependencias”

- Ley 909 de 2004 del 23 de septiembre de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

- Decreto 1083 de 2015 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

- Decreto 1075 de 2015 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Art 2.6.6.8 educación informal”

- Decreto 1072 de 2015 del 25 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”

- Decreto 1499 de 2017 del 11 de septiembre de 2017 “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.
- Resolución 0667 de 2018 del 03 de agosto de 2018 “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”

- Decreto 612 de 2018 del 04 de abril de 2018 “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”

- Decreto 154 de 2021 del 11 de febrero 2021, “Por el cual se adiciona la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE)”

- Ley 2225 de 2002 del 30 de junio de 2022 “Por medio de la cual se reforman las leyes 1636 de 2013, 785 de 2002, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones”

- Decreto 0812 de 2023 del 09 de junio de 2023 “Por el cual se compila, actualiza y modifica el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias”

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

- Artículo 53 Constitución Política de Colombia, 1991 - La capacitación como derecho: El ordenamiento legal que rige al sector público, iniciando con su base constitucional, enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales.
- Decreto Ley 1567 de 1998: define el marco institucional en materia de formación y capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación, que establece cinco componentes, los cuales se describen a continuación:

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



Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes
Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

- Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, en su artículo 81 establece: Modifíquese el artículo 194 de la Ley 1955 del 2019, el cual quedará así:

✓ **Artículo 1**°: Sistema nacional de cualificaciones. Créese e impleméntese el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país, y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país.

En ese sentido, la articulación de la oferta de capacitación para las y los servidores públicos y el Sistema Nacional de cualificaciones es necesaria, de manera tal que los procesos de formación en el sector público sean mediante la evaluación y certificación de competencias laborales y, para ello, se deberán aunar esfuerzos con las entidades que el Plan Nacional de Desarrollo ha dispuesto como líderes en esta materia.

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

Análisis Técnico:

Tamaño del Proyecto: El proyecto impactara a un total de **2.198** servidores (as) públicos y contratistas, docentes y directivos docentes en el Distrito de Cartagena de Indias.

Se detallan a continuación los objetivos específicos y las actividades que se desarrollaran en el marco del proyecto:

O.E.1: Desarrollar procesos de formación y cualificación dirigidos a los servidores públicos y colaboradores del Distrito de Cartagena, que fortalezcan el ejercicio de la función pública.

A.1.1: Elaborar un documento guía que establezca los lineamientos para la formación a los servidores y contratistas del Distrito de Cartagena.

Para la elaboración del documento en mención, se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- ✓ Desarrollo del diagnóstico y del componente estratégico para la capacitación en el sector público.
- ✓ Formulación del marco normativo y conceptual.
- ✓ Establecimiento de los ejes temáticos y su propósito.
- ✓ Priorización de las temáticas a ser implementadas en las entidades públicas.
- ✓ Definición de los lineamientos para la formación de los directivos públicos, aunque esto implique un ajuste de contexto y de pertinencia de acuerdo con las necesidades propias del distrito de Cartagena.

A.1.2: Ejecutar un plan de formación permanente y cualificación dirigido a servidores públicos y contratistas del Distrito de Cartagena que contribuya al fortalecimiento institucional

Oferta Formativa: a partir del contenido propuesto en el Plan de cualificación, formación permanente y desarrollo institucional de Escuela de Gobierno y Liderazgo se llevarán a cabo las actividades de formación enmarcadas en las siguientes líneas:

Línea de formación 1**:** Gobernanza para avanzar.

Ejes:

- Transparencia
- Convivencia y paz
- Gobierno y Territorio

Línea de formación 2: fortalecimiento técnico institucional.

Ejes:

- Gestión Administrativa
- Gestión Documental
- Gestión del Conocimiento
- Macroprocesos, Procesos,
- Subprocesos y Procedimientos

Línea de formación 3: gobierno digital e innovación pública:

Ejes:

- Gobierno Digital y Cibercultura
- Innovación Publica

Línea de Formación 4: habilidades y competencias para la eficacia y eficiencia.

Ejes:

- Cultura Organizacional
- Gestión del Talento Humano
- Clima Organizacional
- Ética y Sentido de Pertenencia

Una vez identificadas las líneas de formación se procederá a:

1. Diseño de los contenidos temáticos y metodológicos.
2. Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, utilizando los recursos y herramientas didáctico – pedagógicas, sesiones formativas teórico practicas – Modalidad Presencial, Modalidad virtual Sincrónica y Asincrónica.
3. Supervisión metodológica, administrativa y técnica, durante el desarrollo de los eventos de formación y capacitación, utilizando los formatos dispuestos por la coordinación de capacitación.

O.E.2: Ejecutar una estrategia pedagógica que permita acentuar bases técnicas y de conocimiento en cultura tributaria en los servidores públicos y contratistas del Distrito, que conduzca a orientar al ciudadano desde un enfoque de transparencia y cultura de la legalidad.

A.2.1: Realizar actividades formativas en cultura tributaria con los servidores públicos y contratistas del Distrito de Cartagena, que conduzcan a la promoción de la transparencia y cultura de la legalidad.

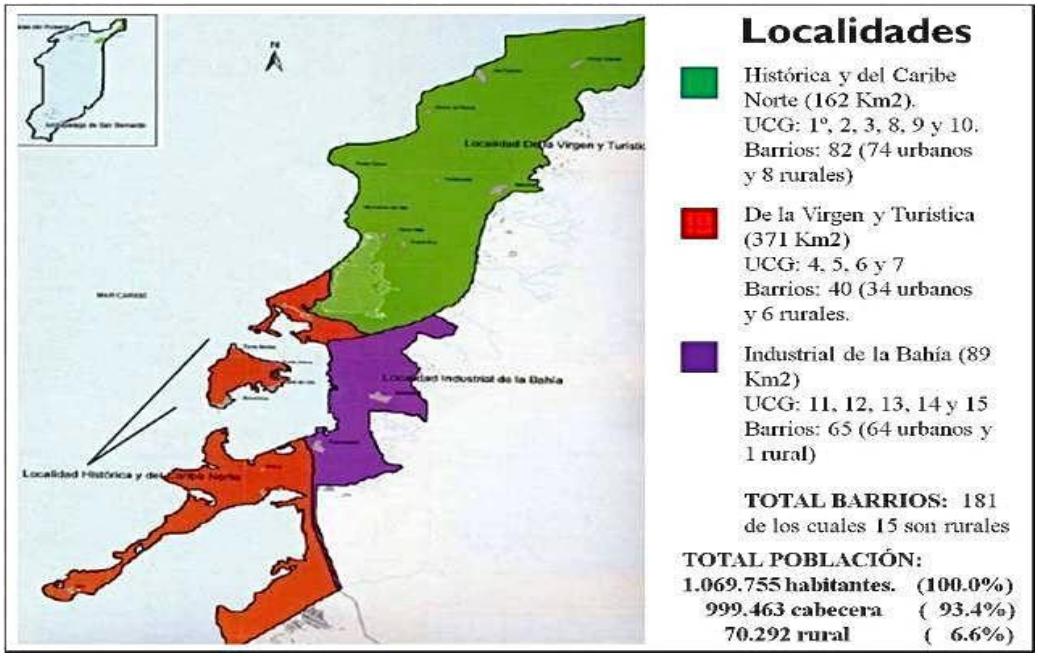
7 LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto se desarrollará en:

Ciudad: Cartagena de Indias D.T. y C.
Departamento: Bolívar.
País: Colombia.
Coordenadas Geográficas:
Latitud: 10°25′08.40″ Norte.
Contexto Geográfico: 75°32′17.88″ Oeste.
El proyecto se focaliza en las tres localidades de Cartagena de Indias:
Localidad 1: Histórica y del Caribe Norte.
Localidad 2: De la virgen y Turística.

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

Localidad 3: Industrial y de la Bahía.



8 POBLACIÓN

Población Afectada: para determinar el alcance de los procesos de formación a los servidores (as) públicas del Distrito y Contratistas se tiene como fuente de información la cantidad del personal de planta y de contratistas vinculados a la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias al corte del mes de marzo de 2024. De igual forma, se considera dentro del grupo de servidores y servidoras públicas del Distrito la planta de docentes y directivos docentes aprobada por el Ministerio de Educación Nacional para atender la demanda educativa del Distrito de Cartagena, al corte del 4 de abril de 2024.

Descripción del Cargo	Cantidad
Personal de Planta vinculado a la Alcaldía - Corte marzo de 2024.	**1.142**
Contratistas (Personal de Apoyo a la Gestión) Vinculado a la Alcaldía- Corte marzo de 2024.	**2.569**
Docente de Instituciones Educativas del Distrito de Cartagena de Indias (De aula, orientaciones de apoyo)-Corte marzo de 2024	**4.748**
Directivos docentes de instituciones educativas del Distrito de Cartagena de Indias	**334**

Rectores, Coordinadores, directores de núcleo - Corte marzo de 2024.	
Total servidores (as) y Contratistas del Distrito.	**8.793**

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena y Secretaría de Educación Distrital.

Población objetivo: para el desarrollo del presente proyecto se determina como población objetivo el 25% de la población afectada, la cual se detalla a continuación:

Categoría o línea de Acción.	Clasificación		
	Hombres	Mujeres	Total
Servidores públicos de planta -Cartagena, Alcaldía de Cartagena	660	480	1.140
Docentes directivos docentes-Contratistas Apoyo a la Gestión	529	529	1.058
Total población objetivo	**1.189**	**1009**	**2.198**

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

9 OBJETIVOS

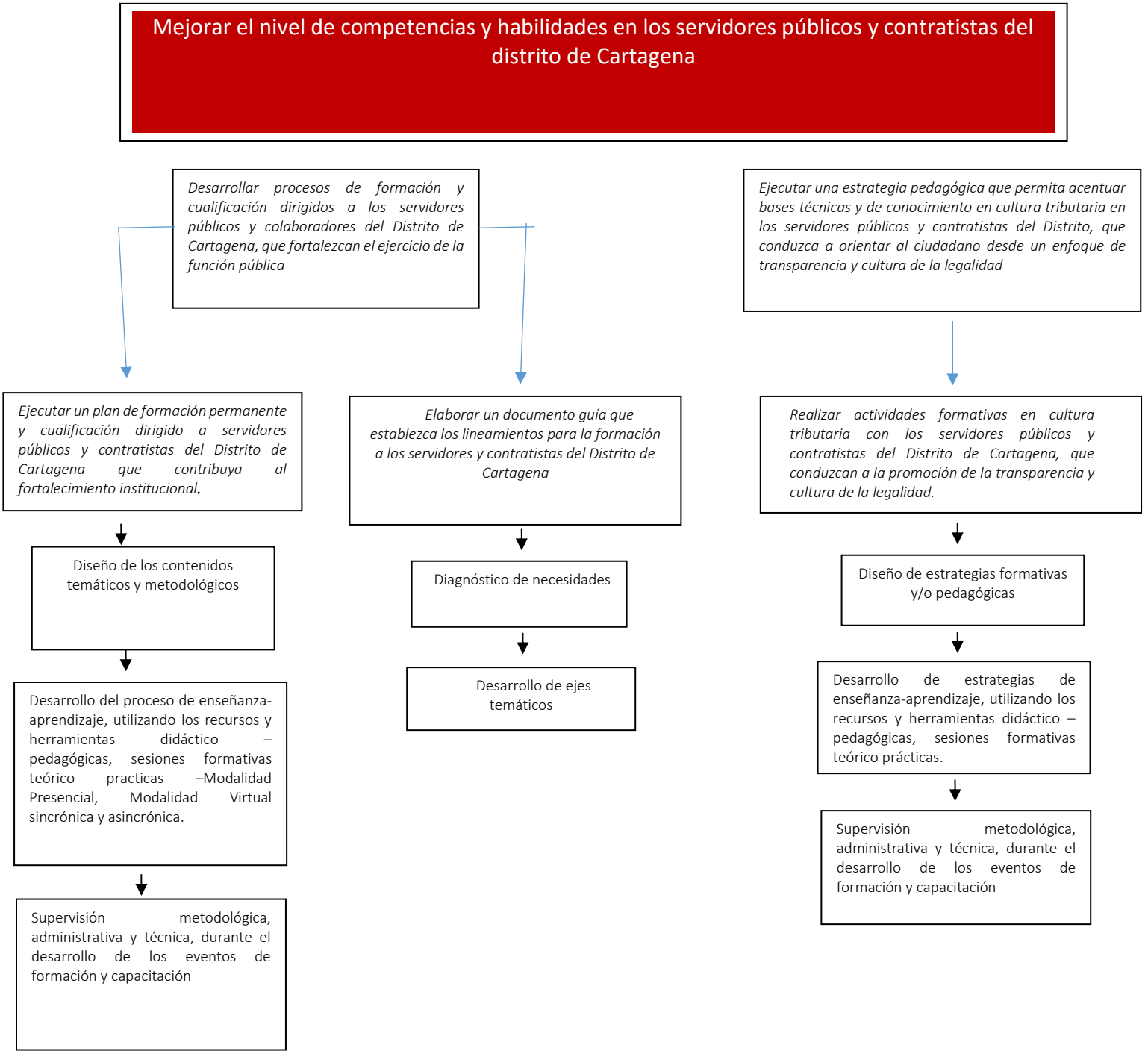
Objetivo general del proyecto: Mejorar el nivel de competencias y habilidades en los servidores públicos y contratistas del distrito de Cartagena.

Objetivos Específicos	Producto	Actividades	Línea Base	Meta Proyecto 2024-2027	Programación de la meta			
					2024	2025	2026	2027
Desarrollar procesos de formación y cualificación dirigidos a los servidores públicos y colaboradores del Distrito de Cartagena, que fortalezcan el ejercicio de la función pública	Documento de Lineamientos en Formación a Servidores	Elaborar un documento guía que establezca los lineamientos para la formación a los servidores y contratistas del Distrito de Cartagena	**0**	**1**	1	0	0	0
	Servidores y Contratistas Formados y Cualificados	Ejecutar un plan de formación permanente y cualificación dirigido a servidores públicos y contratistas del Distrito de Cartagena que contribuya al fortalecimiento institucional	**1.070**	**2.198**	549	549	550	550
Ejecutar una estrategia pedagógica que permita acentuar bases técnicas y de conocimiento en cultura tributaria en los servidores públicos y contratistas del Distrito, que conduzca a orientar al ciudadano desde un enfoque de transparencia y cultura de la legalidad	Estrategias de Formación en Cultura Tributaria para Servidores y Contratistas	Realizar actividades formativas en cultura tributaria con los servidores públicos y contratistas del Distrito de Cartagena, que conduzcan a la promoción de la transparencia y cultura de la legalidad.	**0**	**4**	1	1	1	1

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

10 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES FÍSICAS Y FINANCIERAS

➢ Descomposición de productos y entregables por objetivo:



En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

- **Costo de las actividades e insumos de las actividades:**

Productos	Entregables	Costos						
		Insumos	**Etapa**	**Periodo 0**	**Periodo 1**	**Periodo 2**	**Periodo 3**	**Total**
Servidores y Contratistas Formados y Cualificados	Documento que defina los lineamientos de formación que deben dirigirse a servidores y contratistas del Distrito	Mano de Obra Calificada	Inversión	5.000.000,00				**5.000.000,00**
		Servicios para la Comunidad, sociales y Personales	Inversión	14.359.999,00				**14.359.999,00**
	Plan de formación permanente y cualificación dirigido a servidores públicos y contratistas	Mano de Obra Calificada	Inversión	20.000.000,00	60.045.840,00	61.033.894,32	62.199.741,68	**203.279.476,00**
		Servicios para la Comunidad, sociales y Personales	Inversión	60.000.000,00	140.106.960,00	142.412.420,08	145.132.730,58	**487.652.110,66**
Estrategias de Formación en Cultura Tributaria para Servidores y Contratistas	Actividades formativas en cultura tributaria con los servidores públicos y contratistas del Distrito	Mano de Obra Calificada	Inversión	10.000.000,00	10.000.000,00	11.000.000,00	12.000.000,00	**43.000.000,00**
		Servicios para la Comunidad, sociales y Personales	Inversión	20.000.000,00	20.000.000,00	21.000.000,00	22.000.000,00	**83.000.000,00**
			TOTAL	**129.359.999,00**	**230.152.800,00**	**235.446.314,40**	**241.332.472,26**	**836.291.585,66**

➢ Diagrama de Gantt

ACTIVIDAD	INICIO	FIN AL	2024					2025											2026											2027										
			ago-24	sep-24	oct-24	nov-24	dic-24	ene-25	feb-25	mar-25	abr-25	may-25	jun-25	jul-25	ago-25	sep-25	oct-25	nov-25	dic-25	ene-26	feb-26	mar-26	abr-26	may-26	jun-26	jul-26	ago-26	sep-26	oct-26	nov-26	dic-26	ene-27	feb-27	mar-27	abr-27	may-27	jun-27	jul-27	ago-27	sep-27	oct-27	nov-27	dic-27
Elaborar un documento guía que establezca los lineamientos para la formación a los servidores y contratistas del Distrito de Cartagena	Ago 2024	Dic 2024																																								
Desarrollar procesos de formación y cualificación dirigidos a los servidores públicos y contratista del Distrito de Cartagena, que fortalezcan el ejercicio de la función pública	Ago 2024	Nov 2027																																								
Ejecutar una estrategia pedagógica que permita acentuar bases técnicas y de conocimiento en cultura tributaria en los servidores públicos y contratistas del Distrito, que conduzca a orientar al ciudadano desde un enfoque de transparencia y cultura de la legalidad	Sep. 2024	Oct 2027																																								

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

11. RIESGOS

Riesgos	Probabilidad	Impacto	Efectos	Medida de Mitigación
Posibilidad de pérdida reputacional y económica por la no realización de las jornadas de formación y capacitación en los tiempos establecidos según los cronogramas debido a la falta de un diagnóstico y planeación adecuada para la ejecución de las jornadas de formación	Media	Moderado	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos y con efecto publicitario sostenido a nivel de sector administrativo, nivel departamental o municipal.	Realizar seguimiento del diagnóstico de las necesidades de formación de los funcionarios, y al cronograma de formación y capacitación establecidos por los responsables de los procesos de formación. Verificar el cumplimiento de la programación establecida de los procesos de formación. Disponer de la logística y recursos necesarios para la implementación de los procesos de formación.
Posibilidad de pérdida reputacional y económica por la no disposición de profesionales idóneos para realizar los procesos de formación debido a la deficiencia en la selección de los perfiles de los formadores y capacitadores	Media	Moderado	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos y con efecto publicitario sostenido a nivel de sector administrativo, nivel departamental o municipal.	Realizar las revisiones a los perfiles de los formadores, capacitadores e instituciones con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos contractuales, en el proceso de selección del contratista. Constatar la acreditación profesional de los contratistas asignados a los procesos de formación.

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

Riesgos	Probabilidad	Impacto	Efectos	Medida de Mitigación
Posibilidad de pérdida reputacional y económica por la no realización de convocatorias adecuadas a los beneficiarios de formación y capacitación debido a la carencia de las estrategias de comunicación para las jornadas de formación	Media	Moderado	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos., y con efecto publicitario sostenido a nivel de sector administrativo, nivel departamental o municipal.	Hacer seguimiento a las estrategias de plan de comunicaciones establecido para el desarrollo de las jornadas de formaciones y capacitaciones. Verificar la programación y confirmación de los asistentes previos a la realización de los eventos de formación

En adición, en correspondencia con MIPG, se debe definir:

Riesgos	Medida de Mitigación	Responsable	Periodicidad del control	Evidencia
Posibilidad de pérdida reputac y económica por la no realizac de las jornadas de formación y capacitación en los tiempos establecidos según los cronogramas debido a la falta diagnóstico y planeación adec para la ejecución de las jornad formación	Realizar seguimiento del diagnóstico de las necesidades de formación de los funcionarios, y al cronograma de formación y capacitación establecidos por los responsables de los procesos de formación. Verificar el cumplimiento de la programación establecida de los procesos de formación. Disponer de la logística y recursos necesarios para implementación de los procesos de formación.	Líder del proceso	Mensual	Informe de Gestión
Posibilidad de pérdida reputac y económica por la no disposic de profesionales idóneos para realizar los procesos de forma	Realizar las revisiones a los perfiles de los formadores, capacitadores e	Líder del proceso	Mensual	Hojas de vida de los formadores y capacitadores

En cumplimiento con la Directiva Presidencial 04 de 2012 que trata sobre la Eficiencia Administrativa y Lineamentos de la Política de Cero Papel en la Administración pública, la recepción de documentos internos se hará a través del SIGOB; no requiere ser recibido en físico. La impresión de documentos deberá hacerse solo cuando sea indispensable.

debido a la deficiencia en la selección de los perfiles de los formadores y capacitadores	instituciones con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos contractuales, en el proceso de selección del contratista. Constatar la acreditación profesional de los contrati asignados a los procesos formación.			
Posibilidad de pérdida reputac y económica por la no realizac de convocatorias adecuadas a beneficiarios de formación y capacitación debido a la caren de las estrategias de comunica para las jornadas de formació	Hacer seguimiento a las estrategias de plan de comunicaciones establecido para el desarrollo de las jornadas de formaciones y capacitaciones. Verificar la programación confirmación de los asiste previos a la realización de eventos de formación	Líder del proceso	Mensual	Informe de Gestión