

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

1. INTRODUCCIÓN

A través del desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, la Alcaldía Municipal de Tulúa contribuye al mejoramiento integral de sus funcionarios y procesos, mediante el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos adscritos a la misma, desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.

La elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC 2024), da respuesta al análisis de necesidades de capacitación realizado por la Oficina de Gestión y Talento Humano adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional; en la que se utilizaron los siguientes insumos:

- ✓ Análisis de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades de capacitación.
- ✓ Requerimientos de los líderes de proceso para mejoramiento y capacitación de sus funcionarios.
- ✓ Resultados de la Evaluación de Competencias Laborales de la vigencia 2022 – 2023.
- ✓ Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano – FURAG.
- ✓ Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación

De igual forma, a través de las fuentes de información antes mencionadas, se realizó la consolidación del total de necesidades de capacitación; lo cual arrojó 68 temas consolidados.

Posteriormente, se realizó la priorización de los temas que serán objeto del PIC 2024; para lo cual, se estableció como principal criterio de selección, la relevancia estratégica que cada tema escogido tiene, para el desarrollo y/o mejoramiento de las competencias en los funcionarios y el mejoramiento de la gestión institucional.



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Para ejecutar el PIC 2024, es necesario hacer uso de los recursos físicos, tecnológicos, financieros y humanos disponibles, y gestionar convenios de cooperación interinstitucional a nivel local, regional y nacional, así como fortalecer procesos con aliados estratégicos, tales como Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Escuela de Superior de Administración Pública –ESAP, entre otros.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio del bienestar integral del servidor y de los resultados institucionales.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Promover el desarrollo integral de los funcionarios y la consolidación de la ética del servidor público.
- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) de los funcionarios de la administración municipal.
- ✓ Generar conciencia sobre la importancia de la gestión del conocimiento y fomentar la cultura de compartir el saber individual.

PROPÓSITO



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

El constante mejoramiento del rendimiento laboral de los empleados de la Alcaldía de Tuluá se lleva a cabo considerando los temas centrales establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Esto implica abordar los desafíos de la industria 4.0 y la revolución industrial, con un enfoque en la equidad y la igualdad en el acceso a la formación. Se sigue la premisa de que, si los servidores públicos mejoran continuamente su desempeño, la entidad proporcionará un servicio de mayor calidad, lo que a su vez generará un aumento en la confianza de los ciudadanos en el Estado.

ALCANCE

El proceso de formación comienza con la identificación de las necesidades de capacitación en cada área y culmina con la evaluación de su efectividad, buscando fortalecer y desarrollar las habilidades y competencias de los servidores, todo ello guiado por principios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

2.3. POLÍTICA DE CALIDAD

La Administración Municipal “Tuluá de la Gente para la Gente” tiene como Política de Calidad: Realizar acciones tendientes a garantizar la prestación de los servicios a los diferentes sectores de la comunidad, acorde con las necesidades de los tuluenses y partes interesadas, así como el cumplimiento de la Constitución y las Leyes, a través de una gestión participativa e incluyente, luchando permanentemente contra todas las formas y prácticas corruptas para asegurar el adecuado uso eficiente de los recursos, el compromiso por el fortalecimiento de la familia tuluense, como núcleo que coadyuve y recupere la vecindad, la colaboración y la cooperación entre habitantes y familiares y se fortalezca el progreso a través del trabajo y la acción comunitaria mediante el mejoramiento continuo de sus procesos, brindando condiciones favorables para su desarrollo integral, elevando su calidad de vida y aportando al desarrollo del Municipio”.

La Política de Calidad ha sido divulgada a través de diferentes medios, tales como:





SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

- ✓ Jornada SIGI con gestores de Calidad.
- ✓ Jornada de Inducción y Reinducción.
- ✓ Actividades de sensibilización y socialización a los servidores públicos de la Entidad.
- ✓ Web Interna del Municipio.
- ✓ La evaluación del entendimiento de la Política de Calidad se realiza de la rendición de informes, el compromiso que ha adquirido el personal frente al sistema y la misión que tiene este gobierno a través de su plan de desarrollo, lo cual se refleja en el incremento del índice de desempeño institucional.

2.4. PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO

Dado que el Plan Municipal de Desarrollo 2020 – 2023 “De la Gente Para La Gente”, se basa en cuatro pilares fundamentales que fundamentan sus líneas estratégicas:

Pilares de gobierno	Líneas estratégicas
Autoridad con humildad	1. Tulúa social
Cero tolerancias a la corrupción	2. Tulúa competitiva
Respeto por todos y por todo	3. Tulúa verde
La familia eje central de la sociedad	4. Tulúa segura 5. Tulúa región

En la construcción del PIC 2023, se tuvieron en cuenta estos pilares, así mismo el PIC, se enmarca en el Objetivo del Programa 36. Del Plan de Desarrollo Municipal “Fortaleciendo nuestro talento humano” cuyo objetivo es “Fortalecer las capacidades de los servidores públicos para adelantar iniciativas de innovación pública y ejercer autoridad con humildad” Así mismo se tomó como base los procesos establecidos en el SIGI, para agrupar temas comunes entre los propuestos a través de la encuesta de necesidades de capacitación realizada y la información recopilada a través de los líderes de cada dependencia.





SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

3. MARCO DE REFERENCIA

De acuerdo a la circular N° 11 de 2017, El Departamento Administrativo de la Función Pública actualizo el plan nacional de formación y capacitación para el desarrollo y la profesionalización de los servidores públicos, introduciendo un esquema de capacitación organizacional y tres ejes temáticos:

- i) La Gestión del Conocimiento.
- ii) La Creación de Valor Publico.
- iii) La Gobernanza para la Paz.

Las entidades deberán incluir en el Plan Institucional de Capacitación los lineamientos contenidos en el Plan Nacional de Formación y publicarlo dentro del plan de acción antes del 31 de enero de cada vigencia, tal y como lo establece el Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG).





SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Eje temático I: Gestión del conocimiento en las entidades públicas

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

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

Eje temático II: Creación de Valor Público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tienen para que procesos generen los resultados esperados.





SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030).

Eje 4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio parte de lo que Bloom (2008) planteó donde la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom, 1990). Desde



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores que, para este caso son en particular todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Por consiguiente, las capacitaciones a desarrollarse, deben guardar relación coherente y congruente con los ejes y los contenidos temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 establecido por el DAFP.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para identificar las necesidades del PIC 2023, fue aplicada una Encuesta de Detección de Necesidades, por medio electrónico a los funcionarios que hacen parte de la planta de cargos de la entidad., los resultados la Evaluación del Desempeño Laboral 2021 – 2022 y los resultados del último autodiagnóstico – FURAG realizado durante la vigencia 2023.

4.1. REQUERIMIENTOS DE ACUERDO A LA CONSOLIDACIÓN DE LA ENCUESTA:

Para identificar las necesidades del PIC 2024, fue aplicada una Encuesta de Detección de Necesidades, a través de un formulario de Google Forms, esta se envió mediante el correo electrónico recursoshumanos@tulua.gov.co a toda la entidad y se dispuso Código QR para acceder a la encuesta en los fondos de pantalla de la entidad, contando con una participación de 87 funcionarios adscritos a la planta de la entidad.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades de capacitación, la cual contenía todos los ejes temáticos del PNFC 2020-2030, las siguientes temáticas obtuvieron una mayor votación por parte de los servidores públicos respecto a cada uno de los ejes.

Calle 25 No. 25-04 PBX:(2) 2339300 Ext: 3028 Código Postal: 763022
www.tulua.gov.co – email: institucional@tulua.gov.co - facebook.com/alcaldiadetulua
twitter.com/alcaldiadetulua





SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Saber – Saber	Herramientas para estructurar el conocimiento
Saber Hacer	Gestión de la Información
Saber Ser	Trabajo en Equipo

Eje 2. Creación de Valor Público

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía

Saber – Saber	Gestión pública orientada a resultados
Saber Hacer	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo de las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma decisiones.
Saber Ser	Marco de Políticas de Transparencia y Gobernanza Pública

Eje 3. Transformación Digital

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Saber – Saber	Apropiación y uso de la tecnología
Saber Hacer	Automatización de procesos
Saber Ser	Creatividad

Eje 4. Probidad y ética de lo público

Calle 25 No. 25-04 PBX:(2) 2339300 Ext: 3028 Código Postal: 763022
www.tulua.gov.co – email: institucional@tulua.gov.co - facebook.com/alcaldiadetulua
twitter.com/alcaldiadetulua





SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Así mismo la encuesta de necesidades evidencio el interés de los servidores por recibir capacitaciones en el siguiente tema: Herramientas Tecnológicas y ofimáticas.

Pensamiento crítico y análisis	<ul style="list-style-type: none"> • Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. • Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos.
Agencia	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de

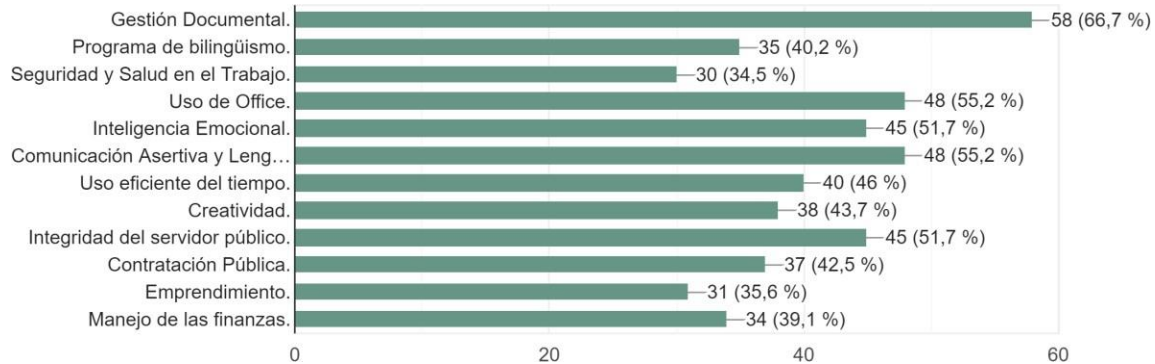
individual y de coalición	decisiones informadas.
Estrategias de comunicación y educación	Comunicación Asertiva
Habilidades de transformación del conflicto	Explorar las raíces de la violencia para entender las formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.
Práctica reflexiva continua	Habilidad de relacionarse con uno mismo, con la colectividad, la comunidad y la familia.

Otras temáticas de interés para los funcionarios dentro del Plan Institucional de Capacitación:



MUNICIPIO DE TULUÁ

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de la Alcaldía de Tuluá se identificaron considerar e incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

Situaciones administrativas actuales.
Delitos contra la administración pública.
Inhabilidades e incompatibilidades
Metodologías de enseñanza-aprendizaje para fortalecer el proceso de transferencia de conocimiento
Liderazgo



MUNICIPIO DE TULUÁ

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Manejo de relaciones interpersonales por cada una de las dependencias, que dentro de las capacitaciones tengan muy en cuenta y resalten la empatía entre compañeros y con su atención al público

Capacitaciones orientadas al aprendizaje de lengua de señas

Contratación enfocada a instituciones educativas, de tal forma que se hable un mismo idioma entre todas, que se manejen los mismos formatos, los mismos requisitos, el mismo manual, para que no sea según el criterio del pagador y el rector de turno

Orientación en manejo de procesos, rutas de atención y atención a ciudadanos con dificultades de entendimiento.

Continuar con el programa de see learning para seguir fortaleciendo todas las habilidades y valores con nuestros estudiantes.

Primeros auxilios

Seguridad informática

Marvin capacitar a todo el personal

Capacitaciones en temas jurídicos, disciplinarios y procesales

Fortalecimiento en todas las áreas de la gestión pública

Definitivamente capacitación en plataformas

Redacción de informes

Capacitación sobre la ISO 9001 y la ISO 19001, importante fortalecer la comunicación interna y externa,

Gestión de emociones en el contexto laboral

Reconstrucción de accidentes de tránsito, decreto 1079 norma al transporte, fotografía judicial

Formación docente

Sería de gran utilidad gestionar un técnico o tecnología en gestión documental con el SENA

Lineamientos sobre espacio público, norma urbana, administración de recursos públicos -bienes inmuebles, restablecimiento de los recursos públicos

Ciberseguridad

Fortalecer el tema de gestión documental

Cultura ciudadana al interior de la administración para el trato digno al usuario.

Más humanización desde todo punto de vista y más, en los altos niveles jerárquicos. Se ha perdido el sentido de colaboración, de comprensión y de respeto entre los funcionarios (contratistas y de planta)





MUNICIPIO DE TULUÁ

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Sugiero hacer una encuesta más corta e incluir temas como el tele trabajo
Tolerancia y respeto por las diferentes opiniones

Entrenamiento en seguridad de instalaciones, seguridad electrónica y primeros auxilios avanzadosAPH
Prestaciones sociales sector publico
Capacitaciones en mejoramiento del clima laboral (compañerismo, trabajo en equipo), espacios para desarrollo de actividad física o esparcimiento para personal con problemas de salud como obesidad, diabetes, estrés, ansiedad, depresión; como podría ser talleres en manualidades o actividades de natación u otros deportes recomendados de acuerdo a su condición.
Redacción



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Las actividades se desarrollarán a través de convenio de capacitación con la ESAP, así como diferentes Entidades públicas y privadas e instituciones de educación superior.

Las capacitaciones que impliquen presupuesto se desarrollarán a través inversión pública. Las solicitudes se radicarán la Oficina de Gestión y Talento Humano, quedando sujetas a disponibilidad presupuestal.

INDUCCIÓN

La Inducción define las medidas y criterios esenciales que la Alcaldía de Tulúa debe considerar para potenciar la gestión del conocimiento en el proceso de formación. En consecuencia, las actividades clave para la planificación, implementación, supervisión y evaluación de los programas de Inducción y Reinducción son elementos fundamentales del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Es importante aclarar que, el programa de inducción y reinducción se debe efectuar según el cronograma que se establezca para el PIC cada vigencia.

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa de inducción, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.



SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Alcaldía de Tuluá.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la entidad.

REINDUCCIÓN

En la Alcaldía de Tuluá, el programa de reinducción tiene como objetivo principal reorientar la integración de los empleados con la cultura organizacional en respuesta a cambios en diversos ámbitos mencionados en sus metas. Estos programas de reinducción serán implementados para todos los empleados al menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. Se incluirán de manera obligatoria procesos de actualización sobre las normas relacionadas con inhabilidades, incompatibilidades y las que rigen la moral administrativa.

Los objetivos específicos de este programa son los siguientes:

1. Informar a los empleados sobre las reformas en la organización del estado y sus funciones.
2. Proporcionar información acerca de la reorientación de la misión institucional, así como sobre los cambios en las funciones de las dependencias y en sus puestos de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y consolidar su formación ética.
4. Reforzar el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informar sobre las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades en los servicios públicos.





MUNICIPIO DE TULUÁ

SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

