



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2022



MUNICIPIO DE TULUÁ



## Tuluá

de la gente para la gente





## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### 1. INTRODUCCIÓN

A través del Plan Institucional de Capacitación, la Alcaldía Municipal de Tulúa contribuye al mejoramiento de la entidad, 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 2022), 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.
- ✓ Resultados de la Evaluación de Competencias Laborales.
- ✓ Auto diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano - FURAG
- ✓ Requerimientos de los líderes de proceso para mejoramiento y capacitación de sus funcionarios.
- ✓ Los 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 2022; 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.

Para ejecutar el PIC 2022, 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.



## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### 2. OBJETIVOS

#### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad, reafirmando a la vez conductas éticas que permitan generar cultura del servicio y confianza ciudadana, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

#### 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) en cada uno 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.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- ✓ Incrementar el nivel de compromiso de los funcionarios de la administración municipal con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad.

### 3. CONTEXTO ESTRATÉGICO

#### 3.1. MISIÓN:

Servir, Construir, Avanzar y consolidar a Tulúa como Municipio moderno, acogedor, innovador, seguro, equitativo, con vocación humana, educado, deportivo, saludable y con oportunidades para todos, de la gente para la gente en paz y feliz, que brinde mejores condiciones y calidad de vida para sus habitantes, partiendo para ello de los principios de democracia, buen gobierno, unidad en torno al bien común, respeto por todos y por todo, cero tolerancia a la corrupción, administración ágil, eficiente, eficaz y transparente e inclusión de todos, que



## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

promueva el desarrollo humano integral bajo los pilares del desarrollo social, desarrollo económico, infraestructura y competitividad, transformación del campo y crecimiento verde.

### 3.2. VISIÓN:

Entre 2021 y 2023 Tulúa desarrollará las condiciones y capacidades para avanzar, consolidarse y posicionarse como Municipio moderno, innovador, seguro, de gente culta, con vocación humana y educada, Municipio fortalecido institucionalmente, equipado con infraestructura estratégica que atraerá la inversión y ratificará al Municipio como eje articulador del desarrollo e intercambio regional del centro, del norte del valle y la región; Tulúa será más bonita, agradable, acogedora, segura, atractiva para vivir, educarse, prepararse y trabajar, con oportunidades para el progreso de la gente y para la gente.

### 3.3. 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 tulueños 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 tulueña, 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:

- ✓ Boletín Interno de la Entidad.
- ✓ Correo Interno.



## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

- ✓ 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 a través de la encuesta del clima organizacional.

### 3.4. PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO

Dado que el Plan Municipal de Desarrollo 2021 – 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. Tuluá social
Cero tolerancias a la corrupción	2. Tuluá competitiva
Respeto por todos y por todo	3. Tuluá verde
La familia eje central de la sociedad	4. Tuluá segura 5. Tuluá región

En la construcción del PIC 2022, 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.

## 4. 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



## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

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).

### **Eje temático I: Gestión del conocimiento en las entidades públicas**

Este eje temático propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

### **Eje temático II: Formación y capacitación para la creación de valor público**

Este eje temático propende por el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. En consecuencia, la capacitación de los servidores públicos con miras a contribuir a la creación de valor público, sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación.

### **Eje temático III: Gobernanza para la paz**

La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. Aunque este término puede ser utilizado en diferentes contextos, la importancia de su análisis para la capacitación radica en los actores (formales o informales) que inciden en la toma de decisiones. En otras palabras, se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones. Entonces, se requiere de acciones de política que permitan desarrollar y fortalecer capacidades en los servidores públicos a nivel nacional y territorial. Así, se generarán escenarios de gobernanza orientada a la





## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país.

Por consiguiente, las capacitaciones priorizadas que se presentan a continuación deben guardar relación coherente y congruente con los ejes y los contenidos temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2021 – 2030 establecido por el DAFP.

## 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación del Municipio de Tulúa, surge a partir de la tabulación y análisis de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades de capacitación, los resultados la Evaluación del Desempeño Laboral y los resultados del último autodiagnóstico – FURAG realizado durante la vigencia 2021.

### 5.1. REQUERIMIENTOS DE ACUERDO A LA CONSOLIDACIÓN DE LA ENCUESTA:

#### ✓ GOBERNANZA

De acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación, dentro de los temas relacionados con gobernanza, los funcionarios priorizaron los siguientes temas:

1. Ética y transparencia en la gestión pública
2. Vocación de servicio.
3. Convivencia y reconocimiento de la diversidad cultural y social.
4. Evaluación y seguimiento a planes, programas y proyectos de la dependencia y la entidad.

#### ✓ VALOR PÚBLICO

Con respecto a los temas relacionados con Valor Público, los funcionarios que participaron de la encuesta dieron la siguiente priorización:

1. Transparencia
2. Calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía
3. Desarrollo Humano e Integralidad



## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

4. Rendición de cuentas
5. Liderazgo
6. Gestión Pública orientada a resultados
7. Presupuesto Público
8. Prevención del daño antijurídico
9. Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas

### ✓ GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En cuanto a la gestión del conocimiento, los funcionarios priorizaron así los temas:

1. Trabajo en Equipo.
2. Flexibilidad y adaptación al cambio - Gestión del Cambio.
3. Orientación al servicio.
4. Creación y uso de herramientas que permitan la gestión de los datos y la información de manera articulada.
5. Reconocimiento y utilización de los datos e información para el análisis y la toma de decisiones.
6. Análisis de indicadores y estadísticas territoriales.
7. Derecho de acceso y política de tratamiento de datos e información.
8. Generación de redes interinstitucionales o interdependencias; para fomentar procesos formales e informales de enseñanza y aprendizaje.
9. Economía Naranja.

### ✓ VALOR PÚBLICO

Referente al valor público, los funcionarios dieron prioridad a los siguientes temas:

- 1) Desarrollo Humano
- 2) Liderazgo
- 3) Prevención del Daño Antijurídico
- 4) Empleo Público
- 5) Presupuesto
- 6) Organización del Estado Colombiano
- 7) Procastinación





## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### ✓ TRANSFORMACIÓN DIGITAL

1. Incorporación de tecnologías digitales en el sector público.
2. Diseño e implementación de trámites digitales y/o electrónicos.
3. Racionalización de Trámites.
4. Seguridad Digital.
5. Uso responsable e implementación de las TIC en los procesos
6. Comunicación y lenguaje tecnológico.
7. Fundamento de la Industria 4.0 - Gobierno 4.0 (Cuarta Revolución Industrial y transformación digital en el sector público)
8. Tecnologías disruptivas

### ✓ PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PUBLICO

1. Habilidad de relacionarse consigo mismo, con la colectividad, la comunidad y la familia.
2. Código de Integridad.
3. Conflicto, dialogo y generación de paz.
4. Identidad y formas desiguales de ciudadanía.
5. Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
6. Creación de poder junto con otros y no sobre otros.

### ✓ OTRAS TEMÁTICAS

1. Gestión Documental.
2. Implementación de la normatividad vigente sobre discapacidad y/o diversidad.
3. Cultura organizacional.
4. Programa de bilingüismo.

## 5.2. TEMAS SOLICITADOS POR LOS FUNCIONARIOS.

Estas fuentes de información corresponden a la encuesta realizada, evaluación de Competencias, solicitudes de la alta dirección y los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación y Formación. Habiéndose agotado la instancia anterior el análisis general de las necesidades de capacitación arrojó 68 temas consolidados de la siguiente forma:



## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

### ALCALDIA MUNICIPAL DE TULUÁ NECESIDADES DE CAPACITACION CONSOLIDADAS

N°	Temas solicitados a través de encuesta de necesidades de capacitación:
1	Actualización en identificación y formulación de proyectos para acceder a recursos nacionales e internacionales
2	Normativa procesal
3	IMPLEMENTACION DE DIGITALIZACION DE LOS TRAMITES
4	Conocer experiencias sobre implementación e impacto del catastro multipropósito en el tema de fortalecimiento tecnológico en la producción, disponibilidad y uso de datos territoriales.
5	Metodología para calculo y análisis del PIB Municipal
6	Metodologías actualizadas de estratificación socioeconómica
7	Gestión de recursos ante entidades nacional- SGR o COOPERACION INTERNACIONAL
8	Capacitación general a todos los actores incluyendo al servicio de vigilancia.
9	Calidad, Herramientas – Office, Legislación Pública, Finanzas personales
10	Estudios del Sector para contratación Pública
11	PROTOCOLOS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
12	Adecuación de instalaciones y equipos de trabajo de acuerdo a las TIC
13	MOTIVACIÓN PERSONAL
14	Capacitación Ley de Archivo, pero práctica.
15	Capacitación en gestión documental, organización de Archivo
16	Capacitaciones enfocadas al que hacer de cada funcionario
17	Normatividad, competencias y habilidades, gestión del cambio, lenguaje claro.
18	Capacitación en los asuntos referentes a la función pública, administración pública y demás temas inherentes a los diferentes procesos transversales de la Alcaldía Municipal de Tulúa.
19	Capacitación en riesgos de contratación
20	Capacitación de las plataformas de SIMAT, humano, y en temas de pagaduría
21	TRABAJO EN EQUIPO (INCLUIR A LOS LIDERES DE PROCESOS)
22	Atención al ciudadano con enfoque diferencial
23	PROGRAMAS DE CAPACITACION EN EL REGIMEN DE CONTABILIDAD PUBLICA
24	Ley de archivo
25	dentro de los puntos relacionados están incluidos los temas.
26	TODO LO RELACIONADO EN LA GESTIÓN DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
27	ciberseguridad, big data, seguridad de la información
28	Capacitación en riesgos de contratación
29	Gestión Estratégica del Recurso Humano
30	Atención de público.
31	Mejorar las condiciones ambientales, logísticas, estructurales y administrativas para un mayor logro de los objetivos.



## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

32	Capacitación en derecho administrativo
33	COMPRESION DE LECTURA RAPIDA.
34	Policía Judicial
35	ACTUALIZACIÓN SOBRE CONTRATACIÓN, GESTION DOCUMENTAL, NORMAS DE CALIDAD
36	Programas de capacitación para los auxiliares administrativos.
37	Gestión Publica
38	Capacitación en actualización en derecho de familia y la ley 2126 del 2021
39	Fortalecimiento sobre la nueva normatividad ley 2126 de2021
40	Capacitación en el sistema de contratación SECPO II
41	TEMAS TECNICO DEL AREA EJEMPLO RIESGOS OCUPACIONALES
42	SECOP II, AUDITORÍA BASADA EN RIESGOS
43	Fortalecimiento en la ley de archivo
44	Orientación sobre TIC
45	Más actividades de bienestar que involucren a todo el personal
46	Sensibilización en relación al lenguaje de señas y población con necesidades especiales.
47	Especialización en Gestión Publica
48	Capacitación en MIPG
49	Diplomado en gestión inmobiliaria o titulación de predios
50	Manejo del aplicativo SIIFWEB para todos los servidores para la generación de informes
51	Integración con la comunidad
52	Tener más participación en los temas de movilidad
53	Las capacitaciones brindadas han sido de mucha importancia para el enriquecimiento personal. Que se sigan dando es importante en nuestra labor
54	Capacitación en Funciones de Policía Judicial
55	Comunicación
56	Manejo del secop II
57	Mejoramiento del internet y equipos tecnológicos
58	Capacitación en los diversos trámites que llegan en el área jurídica que deben resolverse en pro del municipio
59	Inteligencia emocional frente a la resolución de conflictos, adaptación al cambio
60	Valores éticos y comportamentales como funcionarios en comunidad.
61	Presupuesto e informes entes control
62	CONTRATACION-SECOPII
63	Riesgos de contratación, Riesgos de seguridad de la información MSPi
64	Actualización Excel avanzado para manejo de tablas dinámicas y otros.
65	Capacitaciones con el Archivo General de la Nación en cuanto a la Política Archivística
66	Fortalecer relaciones interpersonales
67	Estímulo a los funcionarios y equipos de trabajo que se esmeran por aportar lo mejor para el cumplimiento de todas las metas trazadas por parte de las administraciones municipales.



## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

68 | Conectividad en las zonas rurales.

El diagnóstico de necesidades de Capacitación, se realizó llevando a cabo el siguiente procedimiento:

Encuesta de necesidades de capacitación que se realizó de manera virtual y fue enviada a todos los funcionarios que pertenecen a la planta global de cargos, de donde se tomó la información antes mencionada.

Adicionalmente, en este proceso cada Área en cabeza del jefe de la dependencia, identificó las necesidades de capacitación, en lo correspondiente a funciones con requerimientos de capacitación incluyendo en el mismo las clases de necesidad que requería (información, conocimiento o habilidad), adicionalmente debía consignar aquellas necesidades de capacitación que se identificaron en la última evaluación del desempeño laboral.

Cabe resaltar que necesidad de capacitación se puede definir como la carencia de información, conocimientos, habilidades y/o actitudes que presenta una persona para desempeñar una función o labor, situaciones que, al ser identificadas, generan necesidades de capacitación y la prioridad que se dé a las mismas.

Se deben validar las necesidades de capacitación y por medio de la oficina Gestión y Talento Humano, teniendo en cuenta dichas necesidades y la disponibilidad presupuestal de la vigencia para ejecutarlas.

El aspecto principal a tener en cuenta, es que debe estar involucrado todo el personal: es la Atención al ciudadano, cliente y/o usuario puesto que como alcaldía se tiene un fin social orientado al servicio, y un alto porcentaje de los funcionarios tienen contacto directo con el ciudadano. Lo anterior obedece a la importancia del mejoramiento continuo en la atención al cliente a través de la calidad en el servicio que se debe ofrecer.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, exige un manejo integral y las competencias laborales necesarias para el diseño y desarrollo que se garantice la eficiencia y el buen desarrollo de la función pública.

Las capacitaciones permiten la formación del recurso humano, las cuales son necesarias para adelantar con éxito las labores requeridas, con miras a alcanzar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad que la prestación del servicio público le exige a cada una de las entidades, en su respectiva área de competencia.



## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Siendo una entidad que trabaja de manera articulada, el Trabajo en Equipo es de vital importancia y todos los funcionarios deben ser capacitados en este tema, como herramienta fundamental para el alcance de sus metas, promoviendo la coherencia y articulación de los procesos. Adicionalmente, alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales en las organizaciones modernas, requiere talentos para el desarrollo del individuo. Permitiendo de esta manera que los niveles jerárquicos interaccionen hacia un propósito común creando así una actitud colectiva y no individualista, para lo cual también se hace necesario el fortalecimiento del ser humano y sus valores.

### 1. SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

#### Almacén:

- ✓ Uso de plataforma SIIWEB
- ✓ Manejo de inventarios

#### CAIC:

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en el trabajo.
- ✓ Lenguaje Claro
- ✓ Normatividad vigente sobre servicio y atención al ciudadano.
- ✓ Sentido de pertenencia
- ✓ Trabajo bajo presión y manejo del estrés
- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Calidad en el servicio
- ✓ Manejo de herramientas digitales y tecnológicas
- ✓ Tratamiento y tramite de peticiones interpuestas en lenguas nativas o dialectos oficiales de Colombia.

### 2. SECRETARÍA DE HACIENTA

#### Ejecuciones fiscales:

- ✓ Actualización cobro coactivo impuesto predial, impuesto lyC y multas impuestas como medidas correctivas contenidas en la Ley 1801 de 2016 "Código Nacional de Policía y Convivencia"

#### Rentas:

- ✓ Cambios en la Ley 2010 de 2019 referente a impuesto de lyC

### 3. SECRETARÍA DE BIENESTAR

- ✓ Clima laboral
- ✓ Gestión documental
- ✓ Contratación Pública

### 4. SECRETARÍA PRIVADA

- ✓ Proyectos
- ✓ Contratación
- ✓ Gestión documental



## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

OFRECE: Capacitación relacionada con etiqueta y protocolo

### 5. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LAS TIC'S

- ✓ Implementación de IPV6
- ✓ Uso del espectro radioeléctrico
- ✓ Asignación de frecuencias emisoras de interés público
- ✓ DBA Oracle
- ✓ Enrutamiento de redes
- ✓ Manejo de dominios sobre Windows Server incluido WSUS, DNS, ISS, Servidor de archivos y configuración de memoria RAM
- ✓ PLSQL
- ✓ Configuración de Radioenlaces
- ✓ Contratación pública
- ✓ Proyectos
- ✓ MGA Web
- ✓ Big Data
- ✓ SECOP II

#### Ofrece:

- ✓ Manejo de Service Desk (reporte de casos)
- ✓ Manejo de claves en aplicativos (seguridad de la información)
- ✓ Uso correcto de tomas eléctricas (infraestructura eléctrica)
- ✓ Definición de activos de información de la entidad
- ✓ Manejo de SIIWEB
- ✓ Manejo de AireTax
- ✓ Manejo de Marvin

### 6. SEDAMA

- ✓ Atención al ciudadano
- ✓ Gestión documental
- ✓ Contratación
- ✓ Proyectos de inversión
- ✓ Plataforma de proyectos
- ✓ Técnicas de oratoria para medios de comunicación

### 7. OFICINA ASESORA JURÍDICA

- ✓ Contratación
- ✓ Actualización en derecho procesal
- ✓ Código de integridad
- ✓ Nuevo código disciplinario
- ✓ Laboral y función pública
- ✓ Gestión documental
- ✓ Saneamiento y titulación de bienes inmuebles

#### Ofrece:

- ✓ Capacitar en contratación y defensa judicial

### 8. CULTURA

- ✓ Contratación
- ✓ Presupuesto Público

### 9. PLANEACIÓN

- ✓ Estadística: Fortalecimiento e registros administrativos con fines estadísticos (Entidad DANE)
- ✓ Estratificación: Metodologías de estratificación urbana y rural (Entidad DANE)
- ✓ Sisben: MARVIN
- ✓ Gestión documental





## SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Actualización de procedimientos y elaboración de formatos

SIGI

✓ SIGI: Balance Score Card (Indicadores)

Excel avanzado

Herramientas estadísticas que permitan hacer análisis y seguimiento de la información generada por procesos.

Planeación estratégica

Indicadores

Gestión documental

✓ Inversión pública:

Gestión documental

MGA

SUIFP

SPI

MIPG

Seguimiento al plan de desarrollo

ODS (Organización mundial del desarrollo sostenible)

✓ Auxiliar administrativo:

Gestión documental

SIIWEB

MIPG

## 10. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

✓ Atención – Público

✓ Bienestar

✓ Bono Pensional

✓ Calidad

✓ Comunicación

✓ EDL

✓ DANE

✓ Financiera

✓ Financiera - Aportes

✓ Financiera - Contratación.

✓ Financiera – Presupuestal

✓ Financiera - SECOP

✓ Gestión Documental

✓ Herramientas - Office

✓ Humano

✓ Inventario

✓ Legislación

✓ SAC

✓ SG-SST

✓ SIGCE

✓ SIMAT

✓ SIMPADE

✓ Curso de vigilancia

## 11. SECRETARÍA DE HÁBITAT E INFRAESTRUCTURA

✓ Construcción de muros de contención

✓ Diseño de estructuras

✓ MGA Web

✓ Supervisión de obras

✓ Proyectos

✓ Revit

✓ Actualización en pavimentos

✓ Formulación de proyectos MGA

✓ Contratación estatal

✓ SECOP 2

✓ Archivo

✓ Programación de obra

✓ Presupuestos

✓ Redes hidrosanitarias

✓ Normatividad en vivienda

✓ Excel avanzado

✓ Norma sismoresistente

✓ Construcción de vías

Teniendo en cuenta las necesidades de cada dependencia, cabe resaltar aquellas solicitudes que son transversales o comunes, es decir, estuvieron solicitadas por varias dependencias, dentro de las cuales se encuentran:

- ✓ Uso de plataforma SIIWEB
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Atención al ciudadano
- ✓ Proyectos
- ✓ MGA Web
- ✓ Gestión documental
- ✓ Contratación Pública

## PROPUESTA DE CAPACITACIONES GENERALES PARA LA VIGENCIA 2022

La revisión de las necesidades de los servidores públicos de acuerdo al diagnóstico y análisis realizado, permite evidenciar las dificultades que se presentan y proyectar cómo se pueden solucionar por medio de las acciones de capacitación. Dado lo anterior, se pudo establecer, que algunos temas que tienen mayor relevancia dentro del grupo de necesidades consolidadas para promover el desarrollo de las competencias individuales y colectivas de los funcionarios del nivel asistencial, técnico, profesional y directivo de la administración municipal de Tuluá. Por lo tanto, los temas que se priorizaron para la vigencia 2022 en el Plan institucional de Capacitación son:

<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
<i>Inducción</i>	Ser Saber Hacer	Inducción a todo funcionario que se vinculen a la entidad	Inducción a todo funcionario que se vinculen a la entidad durante la vigencia 2022
<i>Reinducción</i>	Ser Saber Hacer	Reinducción a todos los funcionarios de la entidad.	Realizar reinducción a todo el personal durante la vigencia 2022
<b>GOBERNANZA PARA LA PAZ</b>	Ser	Vocación, orientación al servicio y servicio al ciudadano	Capacitar sobre vocación y orientación al servicio
	Ser	Convivencia y reconocimiento de la diversidad.	Capacitar sobre sobre convivencia y reconocimiento de la diversidad.



**SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

Ser	Inteligencia emocional, habilidades comunicativas y de relacionamiento	Realizar un taller de fortalecimiento en inteligencia emocional, habilidades comunicativas y de relacionamiento
Ser Saber	Ética y Transparencia de la Gestión Pública	Capacitar sobre Ética y Transparencia de la Gestión Pública
Ser Saber	Integración cultural e inclusión	Capacitar sobre Integración cultural e inclusión
Hacer	Optimización de los recursos disponibles en la entidad.	Capacitar sobre optimización de los recursos disponibles en la entidad.
Hacer	Rendición de cuentas	Capacitar sobre Rendición de cuentas
Hacer	Mecanismos de participación ciudadana	Capacitar sobre Mecanismos de participación ciudadana
Hacer	Resolución de conflictos	Capacitar sobre Resolución de conflictos
Saber Hacer	Seguimiento y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.	Capacitar sobre Seguimiento y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos.
Saber Hacer	Gestión Administrativa	Capacitar sobre Gestión Administrativa.
Saber	Enfoque en derechos y derechos humanos	Capacitar sobre el Enfoque en derechos y derechos humanos



**SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

**GESTIÓN DEL  
CONOCIMIENTO**

Saber	Dimensionamiento geográfico y espacial	Capacitar sobre planeación y desarrollo territorial
Saber	Planificación y gestión de los recursos naturales	Capacitar sobre sostenibilidad ambiental y turismo regional.
Ser	Trabajo en Equipo	Capacitar sobre Trabajo en Equipo
Ser	Flexibilidad y adaptación al cambio	Realizar taller sobre Flexibilidad y adaptación al cambio
Ser	Creatividad y adaptación	Capacitar sobre Creatividad y adaptación
Ser	Formulación de los proyectos de aprendizaje	Capacitar sobre Formulación de los proyectos de aprendizaje
Ser	Innovación y experimentación	Capacitar sobre Innovación y experimentación
Hacer	Gestión por resultados	Capacitar sobre Gestión por resultados / Orientación al logro
Hacer	Gestión de la información (Administración, análisis y Procesamiento de datos)	Capacitar sobre Gestión de la información (Administración, análisis y Procesamiento de datos)
Saber Hacer	Contratación Pública	Capacitar sobre actualización de procedimientos de estudios de sector y estudios previos.  Uso de SECOP II



**SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

VALOR PÚBLICO	Saber Hacer	Uso responsable de las TIC's	Capacitar sobre Uso responsable de las TIC's
	Saber Hacer	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Realizar capacitación sobre MIPG
	Saber Hacer	Uso de los canales de comunicación	Realizar capacitación sobre Uso de los canales de comunicación.
			Capacitar sobre Lenguaje Claro
			Capacitar sobre Normatividad Vigente sobre Atención al Ciudadano.
	Saber Hacer	Manejo de sistemas de información geográfica	Realizar capacitación sobre Manejo de sistemas de información geográfica
	Saber	Derecho de acceso y política de tratamiento de la información	Realizar capacitación sobre Derecho de acceso y política de tratamiento de la información.
	Ser	Liderazgo	Realizar capacitación sobre liderazgo.
	Ser	Cultura Organizacional	Realizar capacitación sobre Cultura Organizacional.
			Capacitar sobre Conocimiento de la Entidad
			Capacitar sobre valores del servicio público.
			Capacitar sobre Ley de Transparencia y Estatuto



**Tuluá**

de la gente para la gente

## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

		Anticorrupción
Ser	Gestión y desarrollo del talento humano	Realizar capacitación sobre desarrollo humano.  Capacitar sobre proceso de ingreso, mantenimiento y retiro de talento humano.  Capacitar sobre gestión y desarrollo del Talento Humano
Saber Hacer	Gestión Pública	Realizar capacitación sobre armonización de manual de funciones.
Saber Hacer		Realizar capacitación relacionada con homologación de cargos.
Saber		Realizar capacitación sobre empleo público.
Saber Hacer	Gobierno en línea	Realizar capacitación sobre Gestión Pública y Buen Gobierno
Saber Hacer		Realizar capacitación sobre Gobierno en línea
Saber Hacer	Presupuesto	Realizar capacitación relacionada con gestión presupuestal y manejo de gasto público.
Hacer	Gerencia estratégica	Realizar capacitación sobre Gerencia estratégica
Saber	Conocimiento Institucional	Capacitar sobre prevención y control de conflictos de intereses.







**Tuluá**

de la gente para la gente

## SECRETARÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Saber Hacer		Capacitar sobre Racionalización de tramites
Saber Hacer		Capacitar sobre servicio al ciudadano
Saber Hacer		Capacitar sobre Gestión documental y archivo
Saber Hacer		Capacitar sobre Ley 1755 de 2015 (Derecho de petición)
Saber Hacer		Capacitar sobre atención para discapacitados
Saber		Capacitar sobre Riesgo público y clasificación de los riesgos.
Saber	Seguridad y Salud en el Trabajo	Capacitar sobre clasificación de riesgos ocupacionales
Ser Saber Hacer		Capacitar a través del programa de Seguridad y Salud en el trabajo en los temas requeridos para el fortalecimiento y cuidado de los funcionarios.

Los temas relacionados anteriormente deben ser tenidos en cuenta para la realización de procesos contractuales en temas de capacitación del personal adscrito a la alcaldía municipal de Tuluá, de igual forma a través del convenio interinstitucional ESAP, se estará convocando el personal a las diferentes capacitaciones que estos lideran, de manera especial aquellas que impactan lo relacionado anteriormente.

