



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: F-GAT-8100-238,37-072

Versión: 0.0

Página 1 de 1

VIGENCIA: **2023**

No.	DEPENDENCIA O PROCESO	NECESIDAD INSTITUCIONAL / OBJETIVO	NOMBRE DE LA CAPACITACION	COMPETENCIA A FORTALECER	OBLACIÓN OBJETIVO X NIVE					PREGUNTA PROBLÉMICA	FACILITADOR		INTESIDAD HORARIA	DIMENSIÓN	FECHAS
					Direc	Asesor	Prof.	Tecn	Activ		Interno	Externo			
1	Gestión del Talento Humano	Integrar al servidor en la cultura organizacional, misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Alcaldía y familiarizarlo con el servicio público	INDUCCIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS	Adaptación al cambio / Compromiso con la organización	X	X	X	X	X	¿Cuál es la información de obligatorio conocimiento que los servidores públicos deben conocer sobre la entidad al momento de vincularse laboralmente?	X	X	De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABERES	Inicia en Febrero y finaliza en Diciembre
2	Gestión del Talento Humano	Dar a conocer a los servidores públicos los nuevos lineamientos y las nuevas normas que generan cambios en el funcionamiento de la Administración Municipal	REINDUCCIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS	Adaptación al cambio / Compromiso con la organización	X	X	X	X	X	¿Por qué es importante y cuál es el conocimiento actualizado que los servidores públicos deben conocer en cada una de las vigencias?	X	X	De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABERES	Inicia en Febrero y finaliza en Diciembre
3	Gestión del Talento Humano	Construir espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de los grupos de valor y la gestión del Estado. Así como promover la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y la entidad.	COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN	Aprendizaje continuo / Orientación a Resultados / Adaptación al cambio	X	X	X	X	X	¿Cómo se cumple el reto de incorporar la innovación pública en la entidad para la mejora de los diferentes procesos? ¿Por qué son tan importantes los grupos de valor?	X	X	De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABER HACER	Entre mayo y septiembre
4	Gestión del Talento Humano - Equipo del SIGC	Empoderar y Profundizar en los servidores públicos el conocimiento y la implementación del MIPG enfocado en las 7 dimensiones y centrado en las practicas y procesos que adelante la entidad para transformar insumos en resultados que porduzcan los impactos deseados en la gestión y el desempeño institucional, generando valor público	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (SIGC) Y MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Compromiso con la organización / Trabajo en Equipo / Orientación a resultados	X	X	X	X	X	¿Reconocen y son conscientes los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga; de la importancia del MIPG para la gestión y el logro de los objetivos y resultados institucionales?	X		De 4 a 16 horas (Capacitación)	SABERES	Entre febrero y diciembre
5	Gestión del Talento Humano - Oficina de Control Interno Disciplinario	Que los funcionarios conozcan de manera adecuada la normatividad que regula el comportamiento de los Servidores Públicos en el ejercicio de sus funciones	RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL SERVIDOR PÚBLICO	Aprendizaje Continuo / Orientación al usuario y al ciudadano	X	X	X	X	X	¿Cómo se debe regir el comportamiento de los servidores públicos bajo la normatividad del regimen disciplinario?	X	X	De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABER SER Y SABER HACER	Entre Marzo y Octubre
6	Gestión del Talento Humano - Gestión Documental	Lograr una cultura de la gestión, organización y preservación de los archivos de la entidad, como herramienta fundamental para la gestión archivística y la memoria institucional.	GESTIÓN DOCUMENTAL	Compromiso con la organización / Adaptación al cambio / Aprendizaje Continuo	X	X	X	X	X	¿Cómo se debe administrar, organizar y gestionar la información documental en la entidad?	X		De 4 a 16 horas (Capacitación)	SABER HACER	Entre febrero y noviembre
7	Gestión del Talento Humano	Generar satisfacción al ciudadano que permita construir confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas.	PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y POLÍTICAS PÚBLICAS	Trabajo en Equipo / Orientación a resultados / Orientación al usuario y al ciudadano	X	X	X	X	X	¿De qué forma se puede acercar la ciudadanía a la Gestión Pública y hacerse veedores activos de los procesos que allí se gestan? ¿Cómo las Políticas Públicas inciden en la ciudadanía?	X	X	De 4 a 16 horas (Capacitación)	SABER SER	Entre abril y agosto
8	Gestión del Talento Humano - Secretaría de Planeación	Brindar las herramientas necesarias al personal interesado para plantear un proyecto a lo largo de diferentes fases que van desde su inicio hasta su fin y el correcto desarrollo del mismo, permitiendo así la optimización de los diferentes recursos que tienen lugar, pero sobre todo, el beneficio para la ciudadanía y los grupos de valor.	GERENCIA DE PROYECTOS	Compromiso con la organización / Orientación a resultados / Aprendizaje Continuo	X	X	X	X	X	¿Cuáles son las diferentes etapas que componen un proyecto y cómo apuntar a las metas trazadas para su cumplimiento de manera exitosa?	X	X	De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABERES	Entre abril y agosto
9	Gestión del Talento Humano - Secretaría de Desarrollo Social	Garantizar que la Alcaldía cuente con un adecuado servicio de atención al ciudadano, mediante un adecuado flujo de información interna y externa, una interrelación apropiada con el ciudadano e implementando los canales de comunicación acordes con la capacidad institucional	SERVICIO AL CIUDADANO CON ATENCIÓN DIFERENCIAL	Aprendizaje Continuo / Orientación a resultados / Orientación al usuario y al ciudadano	X	X	X	X	X	¿Por qué es importante que los servidores públicos sean eficientes, eficaces y efectivos en la atención al ciudadano?	X		De 4 a 16 horas (Capacitación)	SABER ES - SABER HACER	Entre marzo y noviembre

10	Gestión del Talento Humano - Gestión de las TIC	Conocer, asimilar y aplicar los fundamentos del Gobierno 4.0 y de la transformación digital en el sector público que optimicen los diferentes procesos de la entidad.	OPERACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS PARA LA GESTIÓN DE LOS DATOS	Adaptación al cambio / Aprendizaje Continuo / Trabajo en Equipo	X	X	X	X	X	¿De qué forma se pueden aprovechar las plataformas tecnológicas que facilitan el acceso a datos a los servidores públicos de la entidad, todo enfocado a la toma de decisiones?	X		De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABER HACER	Entre junio y octubre
11	Gestión del Talento Humano - Gestión de las TIC	Desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orientan al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público sea un resultado de la formación de las competencias laborales.	APROPIACIÓN Y USO DE LA TECNOLOGÍA	Adaptación al cambio / Aprendizaje Continuo	X	X	X	X	X	¿Cómo se puede generar un mayor sentido de propiedad y aprovechamiento de las nuevas tecnologías y el Gobierno 4.0 para optimizar la labor del Servidor Público?	X		De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABERES	Entre junio y octubre
12	Gestión del Talento Humano	Potencializar ideas, opiniones y sentimientos de forma clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa; enfatizando en solucionar las situaciones de una forma cordial a través del buen uso de la comunicación y sus diferentes canales.	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Trabajo en Equipo / Orientación a resultados / Adaptación al cambio	X	X	X	X	X	¿Qué canales de comunicación existen para potencializar la fluidez y el entendimiento sin caer en el conflicto? ¿Por qué es tan importante la comunicación asertiva para consolidar Equipos de Trabajo íntegros?	X		De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABER SER	Entre abril y octubre
13	Gestión del Talento Humano - Centro de Atención Municipal Especializado CAME	Mejorar la comunicación con los ciudadanos, de tal forma que puedan tener certidumbre sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que podrán solucionar sus inquietudes y gestionar sus trámites.	LENGUAJE CLARO	Adaptación al cambio / Orientación al usuario y al ciudadano	X	X	X	X	X	¿De qué manera se puede brindar la información transparente y clara a la ciudadanía? ¿Dónde radica la importancia de manejar un lenguaje entendible para toda la población sin importar categorías sociales?	X		De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABERES Y SABER HACER	Entre Marzo y septiembre
14	Gestión del Talento Humano - Secretaría de Desarrollo Social	Fortalecer la apropiación conceptual y metodológica de los enfoques diferenciales y de equidad de género en los procesos de política pública y en el actuar de los servidores públicos a nivel interno y externo municipal	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL SERVICIO PÚBLICO	Aprendizaje Continuo / Orientación al usuario y al ciudadano	X	X	X	X	X	¿Porqué, para qué y cómo incorporar el enfoque diferencial y de género en la gestión como servidor o servidora pública?	X		De 4 a 16 horas (Capacitación)	SABERES - SABER HACER Y SABER SER	Entre Marzo y noviembre
15	Gestión del Talento Humano - Comfenalco Santander	Eliminar las barreras de comunicación entre personas sordas y oyentes. Facilitar a la persona sorda el acceso a la información en la lengua propia de su comunidad. Reconocer y hacer efectivo el derecho de acceso a la comunicación e información de las personas sordas	LENGUAJE DE SEÑAS	Aprendizaje Continuo / Orientación al usuario y al ciudadano / Compromiso con la organización	X	X	X	X	X	¿Cómo eliminar las barreras de comunicación que existen entre los Servidores Públicos, los clientes internos y externos sordos para el fácil acceso a la información en el sector público?	X		De 16 a 40 horas (Curso)	SABERES	Entre febrero y diciembre
16	Gestión del Talento Humano	Profundizar los conocimientos y gestionar adecuadamente las normas en contratación estatal, reforzando los conocimientos que permita su actualización en las nuevas disposiciones en Contratación Estatal, Supervisión e Interventoría de Contratos, SECOP II	CONTRATACIÓN ESTATAL Y SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA DE CONTRATOS ESTATALES	Aprendizaje Continuo	X	X	X	X	X	¿Qué cambios se han presentado en materia de contratación estatal? ¿Qué deben saber los servidores públicos en procesos de contratación estatal? ¿Cuáles son las responsabilidades del supervisor y del interventor?	X		De 4 a 16 horas (Capacitación)	SABERES	Entre febrero y noviembre
17	Gestión del Talento Humano - Secretaría de Hacienda	Capacitar a las diferentes secretarías y/o oficinas de la Administración Central en temas relacionados al proceso contable y manejo de la información contable.	POLÍTICAS CONTABLES	Aprendizaje continuo / Adaptación al cambio	X	X	X	X	X	¿Cómo el buen desarrollo de las Políticas Contables logran optimizar los procesos de la cartera municipal?	X	X	De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABERES Y SABER HACER	Entre mayo y noviembre
18	Gestión del Talento Humano	Articular entre cada servidor público los valores y principios que componen el buen actuar en la institución, teniendo siempre como horizonte las buenas prácticas y la ética profesional.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES	Compromiso con la organización / Trabajo en Equipo / Orientación a resultados	X	X	X	X	X	¿Cuáles son los principales valores que deben estar presentes en el ejercicio de la Administración Pública? ¿Qué es el conflicto de intereses y cómo puedo contrarrestarlo?	X		De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABERES - SABER HACER Y SABER SER	Entre marzo y noviembre
19	Gestión del Talento Humano - Escuela Superior de Administración Pública ESAP	Capacitar a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública a quienes entran a formar parte del cuadro directivo de la entidad	FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	Compromiso con la organización / Trabajo en Equipo / Orientación a resultados / Orientación al usuario y al ciudadano	X	X				¿Cómo los Gerentes Públicos y Directivos fortalecen sus capacidades de Gestión para el cumplimiento de las Metas del Plan de Desarrollo y la correcta Gestión del Talento Humano a través del liderazgo?	X		De 1 a 4 horas (sensibilización)	SABERES - SABER HACER Y SABER SER	Entre julio y octubre

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 se ha formulado teniendo en cuenta el Diagnóstico de Necesidades de Conocimientos aplicado al personal de planta central, esto alineado a los ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitación 2020 - 2023. Es importante tener en cuenta las siguientes aclaraciones:

OBSERVACIONES

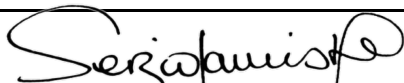
1. En la columna "**Nombre de la Capacitación**" se plantean temas sombrilla sugeridos por el Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, es decir, desde el proceso de Gestión del Talento Humano se desarrollarán capacitaciones que estén contempladas dentro de la misma línea temática; esto nos permite tener un mayor alcance y una mejor oferta que suplan las necesidades de los servidores públicos.
2. Se dará por cumplido en su totalidad cada uno de los quince (15) temas del PIC 2022 cuando se haya desarrollado al menos una (1) actividad de capacitación en relación al tema, esto teniendo en cuenta que, en la mayoría de los casos, la oferta varía según la disponibilidad de los procesos capacitadores. De esta forma también se evita la saturación de información en los servidores públicos y la no interrupción en sus labores cotidianas, cuidando así los grupos de valor.
3. Se proyecta el cumplimiento de cada uno de los temas de capacitación en los rangos manifestados en la columna "Fechas", lo que significa que no necesariamente la capacitación debe iniciar en el primer mes mencionado o terminar en el último, esto depende de la oferta de los capacitadores.

Elaboró:

Firma:

Nombre:

Cargo:



Sergio Andrés Jiménez Herrera

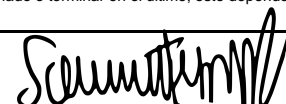
Contratista - Líder de Capacitación

Vo. Bo.

Firma:

Nombre:

Cargo:



Silvia Juliana Quintero Pimienta

Subsecretaria Administrativa de Talento Humano

Fecha de diligenciamiento:

16/03/2023