

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PRO-GTH-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
<p>PROCEDIMIENTO: Matriz del Plan Institucional de Capacitación - PIC</p>	<p>Fecha: 11/12/2015</p>		
	<p>Página: 1 de 10</p>		

1. OBJETIVO:

Incrementar la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos de la Administración Central de la Alcaldía de Ibagué a través del desarrollo de competencias laborales que permitan eficiencia y eficacia en el desempeño de cada cargo.

2. ALCANCE:

Desde el diagnóstico de necesidades de capacitación hasta el informe de impacto de la misma.

3. BASE LEGAL:

Ley 909 de 2004, Ley 715 de 2001, Decreto 510 de 2005, Decreto 1228 de 2005, Decreto 1227 de 2005 y demás reglamentación Nacional y Municipal vigente. La Ley 1064 de 2006 modifica la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano. El Decreto Ley 1567 de 1998 reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado. Decreto 2539 de 2005, sus modificaciones o adiciones, el concepto de competencias para las entidades públicas. Decreto 4665 de 2007

4. TERMINOLOGIA Y DEFINICIONES:

Inducción: Proceso dirigido a facilitar y fortalecer la integración del nuevo servidor público a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.

Reinducción: Es reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos

Sistema Nacional de Capacitación: Conjunto de Políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros de las entidades de la Administración pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional.

Competencias Funcionales: Son funciones esenciales del empleo y capacidades que se identifican a partir de un análisis del propósito principal del empleo y su desagregación progresiva, con el objeto de establecer las contribuciones individuales del empleo.

Competencias Comportamentales: Conjunto de características de la conducta que se exigen como estándares básicos para el desempeño del empleo, atendiendo a la motivación, las aptitudes, las actitudes, las habilidades y los rasgos de personalidad.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PRO-GTH-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
<p>PROCEDIMIENTO: Matriz del Plan Institucional de Capacitación - PIC</p>	<p>Fecha: 11/12/2015</p>		
	<p>Página: 2 de 10</p>		

Mejoramiento Continuo: Procesos permanentes adelantados por las entidades para evaluar las políticas, programas, procedimientos, resultados, condiciones internas y externas para introducir, de manera periódica, cambios organizacionales.

Planes de Mejoramiento Individual: Aspectos a mejorar por parte del servidor público con apoyo de la entidad.

Portafolio de evidencias: Conjunto de hechos precisos referidas a los productos o servicios del desempeño, que permiten comprobar o demostrar las contribuciones individuales dentro de los estándares definidos o concertados.

El Plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

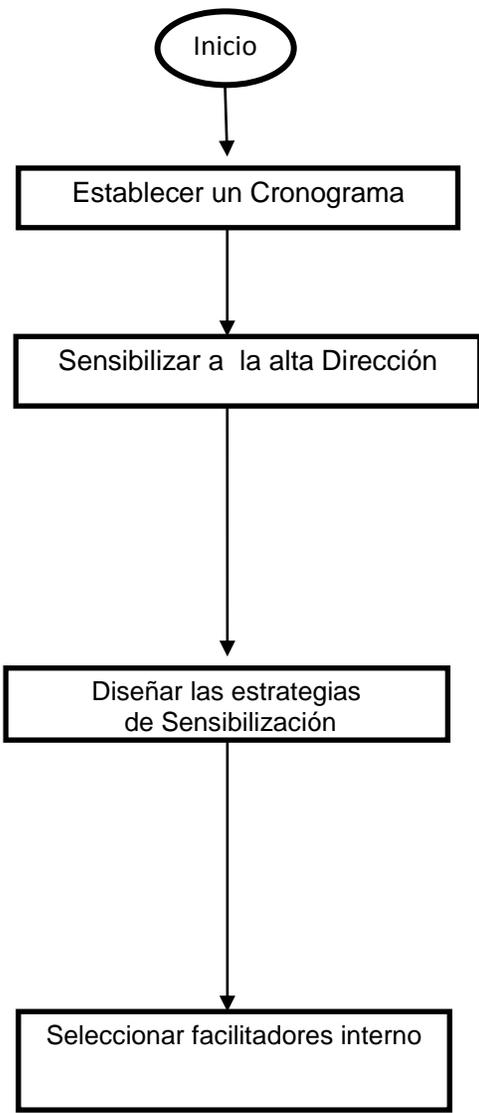
Aprendizaje: Proceso continuo que dura toda la vida. Es un cambio relativamente permanente, o una serie de cambios en el comportamiento, que ocurren como resultado de prácticas previas o de experiencias en situaciones similares o análogos.

5. CONDICIONES GENERALES

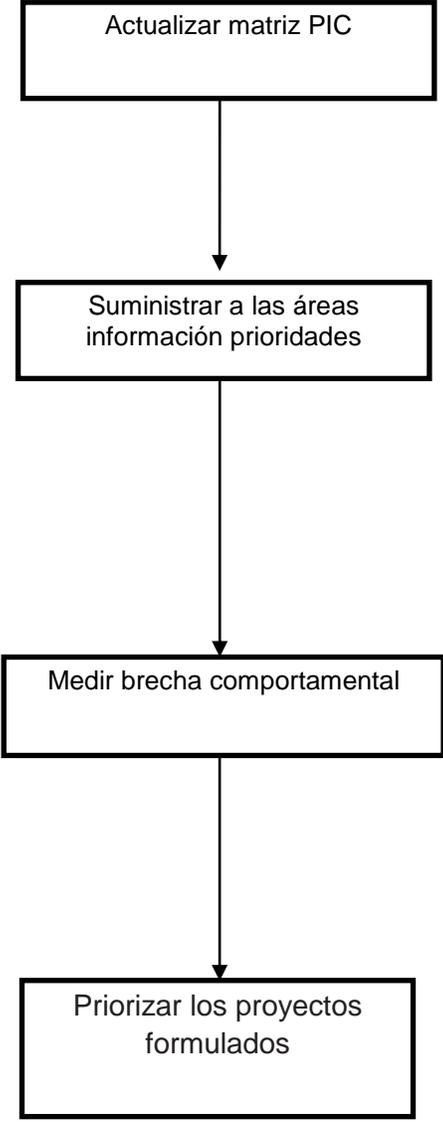
Las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.(El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias, fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007 del DAFP.)

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PRO-GTH-01	
	PROCEDIMIENTO: Matriz del Plan Institucional de Capacitación - PIC	Versión: 01	
		Página: 3 de 10	

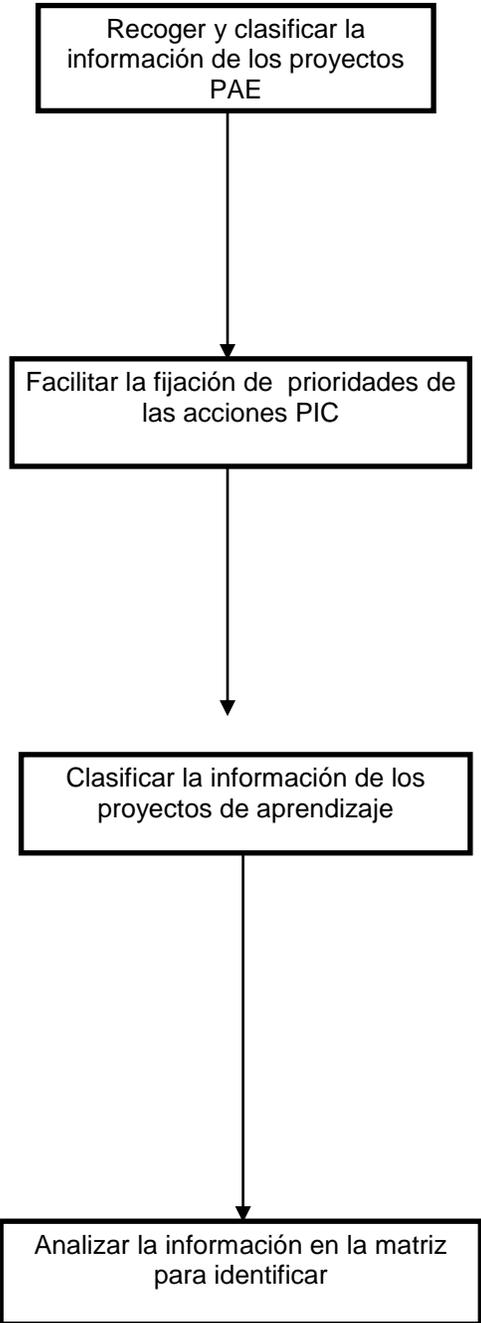
6. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PUNTO DE CONTROL	REGISTRO	FLUJOGRAMA
Establecer un cronograma para la sensibilización de la guía DAFP sobre el PIC	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Cronograma de trabajo	cronogramas y memorandos	 <pre> graph TD Inicio([Inicio]) --> A[Establecer un Cronograma] A --> B[Sensibilizar a la alta Dirección] B --> C[Diseñar las estrategias de Sensibilización] C --> D[Seleccionar facilitadores interno] </pre>
Sensibilizar a la alta dirección de la Guía DAFP sobre PIC	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Acta de sensibilización	memorandos convocatoria	
Diseñar estrategias de sensibilización en coordinación con la Comisión de Personal	Secretarios, Directores, profesionales universitarios, técnicos	Acta Comisión de personal	Acta Comisión de personal	
Seleccionar los facilitadores internos y equipos de aprendizaje por dependencia para la formulación de proyectos de aprendizaje.	Director de Talento Humano, Prof. Universitario, técnicos	Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC	Plan de Capacitación	

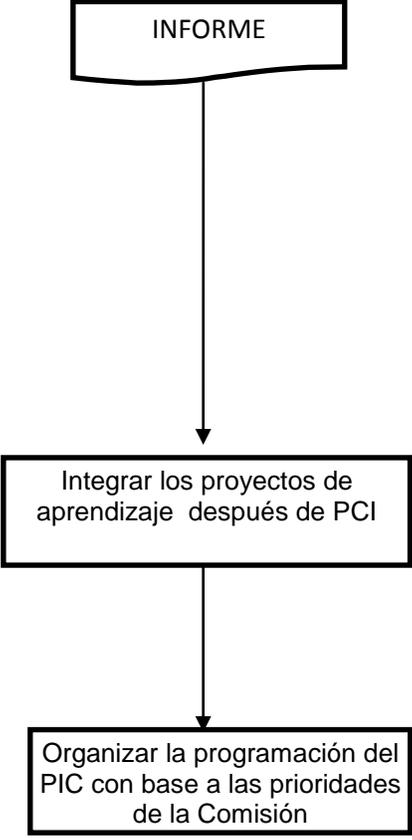
 Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PRO-GTH-01	
		Versión: 01	
PROCEDIMIENTO: Matriz del Plan Institucional de Capacitación - PIC	Fecha: 11/12/2015		
		Página: 4 de 10	

				 <pre> graph TD A[Actualizar matriz PIC] --> B[Suministrar a las áreas información prioridades] B --> C[Medir brecha comportamental] C --> D[Priorizar los proyectos formulados] </pre>
Actualizar la matriz del PIC, de acuerdo al plan de desarrollo de la vigencia	Director (a) de Talento Humano	Plan de Desarrollo	Matriz PIC Actualizada	
Suministrar a las áreas o dependencias de la entidad la información contenida en la matriz sobre prioridades institucionales	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Matriz del PIC en software	Matriz del PIC en software	
Medir la brecha comportamental a través de los resultados de la evaluación de las competencias comportamentales a través de la dirección de talento humano.	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC	informe brecha	
Priorizar los proyectos formulados por los equipos de trabajo.	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Actas de reuniones facilitadores PIC	Actas de reuniones facilitadores PIC	

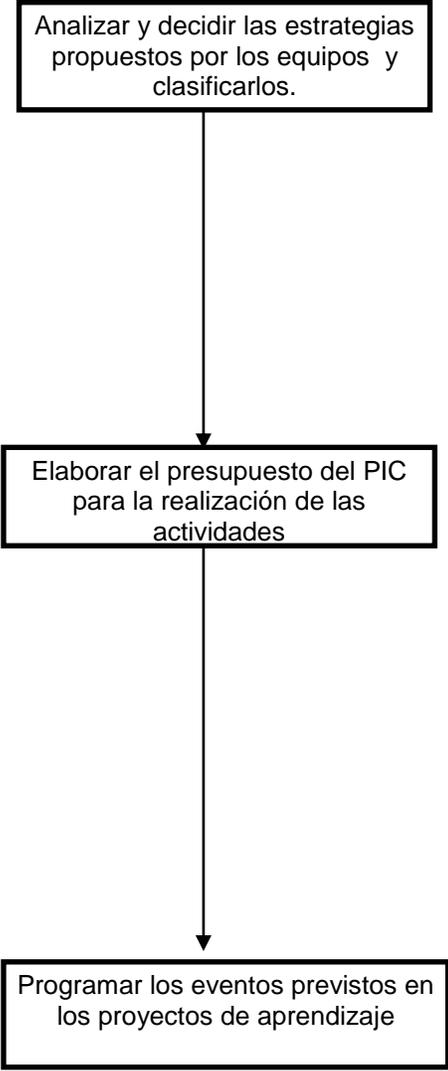
 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PRO-GTH-01	
		Versión: 01	
PROCEDIMIENTO: Matriz del Plan Institucional de Capacitación - PIC	Fecha: 11/12/2015		
	Página: 5 de 10		

Recoger y clasificar la información de los proyectos de aprendizaje -PAE- formulados en la entidad.	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC	Actas de reuniones facilitadores PIC	
Facilitar la fijación de prioridades de las acciones a realizar para incluirlas en la formulación del PIC – Plan Institucional de Capacitación	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Matriz del PIC en software	Actas de reuniones facilitadores PIC	
Clasificar la información de los proyectos de aprendizaje de acuerdo con las categorías definidas, teniendo siempre presente la pertinencia e importancia de las mismas para facilitar el proceso de priorización	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Matriz del PIC en software	Actas de reuniones facilitadores PIC	
Analizar la información registrada en la matriz con el fin de identificar los temas o preguntas problemáticas que	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Actas de reuniones facilitadores PIC	Actas de reuniones	

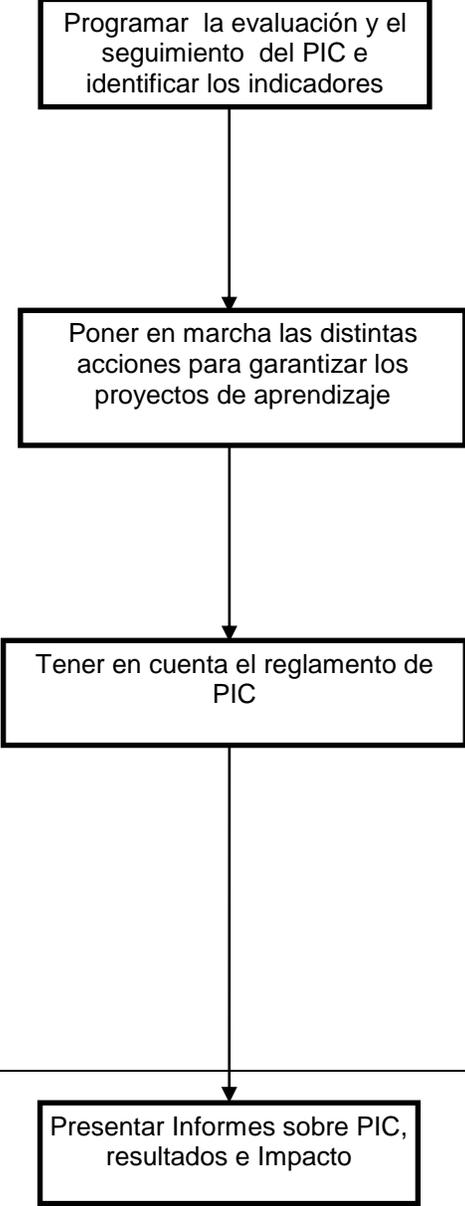
 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PRO-GTH-01</p>	
	<p>PROCEDIMIENTO: Matriz del Plan Institucional de Capacitación - PIC</p>	<p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 11/12/2015</p> <p>Página: 6 de 10</p>	

afectan varias áreas de trabajo y cuáles resuelven necesidades prioritarias para la entidad			facilitadores PIC	 <pre> graph TD A[INFORME] --> B[Integrar los proyectos de aprendizaje después de PCI] B --> C[Organizar la programación del PIC con base a las prioridades de la Comisión] </pre>
Elaborar un informe administrativo con las conclusiones del análisis efectuado, en el que se sintetice el diagnóstico de problemáticas institucionales formuladas.	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Oficio remitario del informe firmado	Informe	
Integrar los proyectos de aprendizaje que queden después de la priorización al Plan Institucional de Capacitación – PIC .	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Matriz del PIC software	Actas de reuniones facilitadores PIC	
Organizar la programación del PIC, con base en las prioridades realizadas conjuntamente con la Comisión de personal.	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Acta de comisión de personal	Acta de comisión de personal	

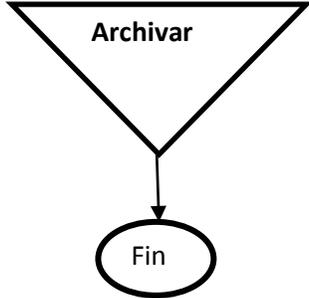
 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PRO-GTH-01</p>	
	<p>PROCEDIMIENTO: Matriz del Plan Institucional de Capacitación - PIC</p>	<p>Versión: 01</p>	
		<p>Fecha: 11/12/2015</p>	
		<p>Página: 7 de 10</p>	

<p>Analizar y decidir las estrategias o métodos de aprendizaje propuestos por los equipos y clasificarlos, según se requieran recursos internos o externos para adelantar la capacitación.</p>	<p>Director de Talento Humano, Prof. Universitario</p>	<p>Actas de reuniones facilitadores PIC</p>	<p>Actas de reuniones facilitadores PIC</p>	 <pre> graph TD A[Analizar y decidir las estrategias propuestos por los equipos y clasificarlos.] --> B[Elaborar el presupuesto del PIC para la realización de las actividades] B --> C[Programar los eventos previstos en los proyectos de aprendizaje] </pre>
<p>Elaborar el presupuesto del PIC y prever todos los recursos financieros y no financieros para la realización de las actividades de capacitación previstas en los Proyectos de Aprendizaje priorizados.</p>	<p>Director de Talento Humano, Prof. Universitario</p>	<p>Actas de reuniones facilitadores PIC</p>	<p>Actas de reuniones facilitadores PIC</p>	
<p>Programar los eventos previstos en los proyectos de aprendizaje, organizando los temas en cronogramas de ejecución en coordinación con los facilitadores de cada una de las áreas.</p>	<p>Director de Talento Humano, Prof. Universitario</p>	<p>Cronogramas aprobados</p>	<p>Cronogramas aprobados</p>	

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PRO-GTH-01	
		Versión: 01	
PROCEDIMIENTO: Matriz del Plan Institucional de Capacitación - PIC	Fecha: 11/12/2015		
	Página: 8 de 10		

Programar la evaluación y el seguimiento del PIC e identificar los indicadores a utilizar.	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Formato evaluación	Actas de reuniones facilitadores PIC	
Poner en marcha las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los proyectos de aprendizaje	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Oficios radicados	Oficios radicados	
Tener en cuenta el Reglamento del Plan Institucional de Capacitación en el desarrollo de los cronogramas de capacitación para garantizar el acceso de los empleados a las estrategias de aprendizaje previstas.	Director de Talento Humano, Prof. Universitario	Reglamento adoptado	Reglamento adoptado	
Presentar informes sobre el avance del PIC y el logro de resultados e impactos.	Prof. Universitario	Informes del PIC, Oficios radicados	Informes del PIC, Oficios radicados	

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: PRO-GTH-01	
	PROCEDIMIENTO: Matriz del Plan Institucional de Capacitación - PIC	Versión: 01	
		Página: 9 de 10	

Archivar documentación en las carpetas respectivas.	Prof. Universitario	Archivo de Gestión	Archivo de Gestión	
---	---------------------	--------------------	--------------------	---

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	VIGENTE DESDE	OBSERVACION
01	11/12/2015	Primera versión del SIGAMI

Revisó	Aprobó
Flor Alba Aguirre Profesional Universitario	Johanna Paola Guzmán Mora Directora Talento Humano