
 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 1 3389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
		Fecha: 2018/05/11	
		Página: 1	

INFORME GERENCIAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SECRETARIA ADMINISTRATIVA

GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO

2018

Elaborado por: Flor Alba Aguirre Molina	Aprobado por: Amparo Betancourt Roa		
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Secretaria Administrativa		
Fecha de elaboración: 29/06/2018	Fecha de Aprobación:		
Procesos Relacionado: Plan Institucional de capacitación	Página 1 de 41	Versión: 01	Informe de Gestión





 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. CONCEPTOS Y/O DEFINICIONES
3. MARCO NORMATIVO
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION
5. OBJETIVOS
6. CONTEXTO ESTRATEGICO
7. METOLOGIA
8. PRIORIZACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION
9. EJES TEMATICOS: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, GOBERNANZA PARA LA PAZ Y CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO
10. PRESUPUESTO
11. CRONOGRAMA

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

INTRODUCCIÓN



MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

La construcción de este documento, responde en primera medida al cumplimiento de las normas legales establecidas para tal fin, así como, a los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, y en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional para la vigencia 2018, entregados por los facilitadores delegados por cada dependencia.

Para la Secretaría Administrativa y el Grupo de Gestión de Talento Humano es prioritario el mejoramiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la Administración Municipal, en cumplimiento del marco normativo y de los procedimientos establecidos para los procesos de capacitación, se formula el presente Plan Institucional de Capacitación -PIC 2018.

Las actividades que se incluyen en este plan de capacitación solo responden a la ejecución de acciones de Educación No Formal o Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, normado mediante el Decreto 1567 de 1998 y la Ley 1064 de 2006.

NOTA: Se priorizaron las acciones de formación más relevantes, tomando como referencia las de importancia estratégica relacionadas con la calidad, los sistemas integrados, la ética y la atención al ciudadano.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

CONCEPTOS Y/O DEFINICIONES

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de competencias laborales: Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.



La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, lo cual se materializa, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

MARCO NORMATIVO



- a. Constitución Política de Colombia
- b. Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- c. Decreto 2539 de 2005, Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- d. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Formato: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

- e. Decreto 92 de 2017, Por el cual se reglamenta la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro a la que hace referencia el inciso segundo del artículo 355 de la Constitución Política.
- f. Decreto 894 del 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- g. Resolución 390 del 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, por la cual se modifica el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

- **El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.**
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.**

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El PIC 2018, se regirá por los principios contenidos en la Ley 1567 de 1998 y en la Resolución 390 del 2017.

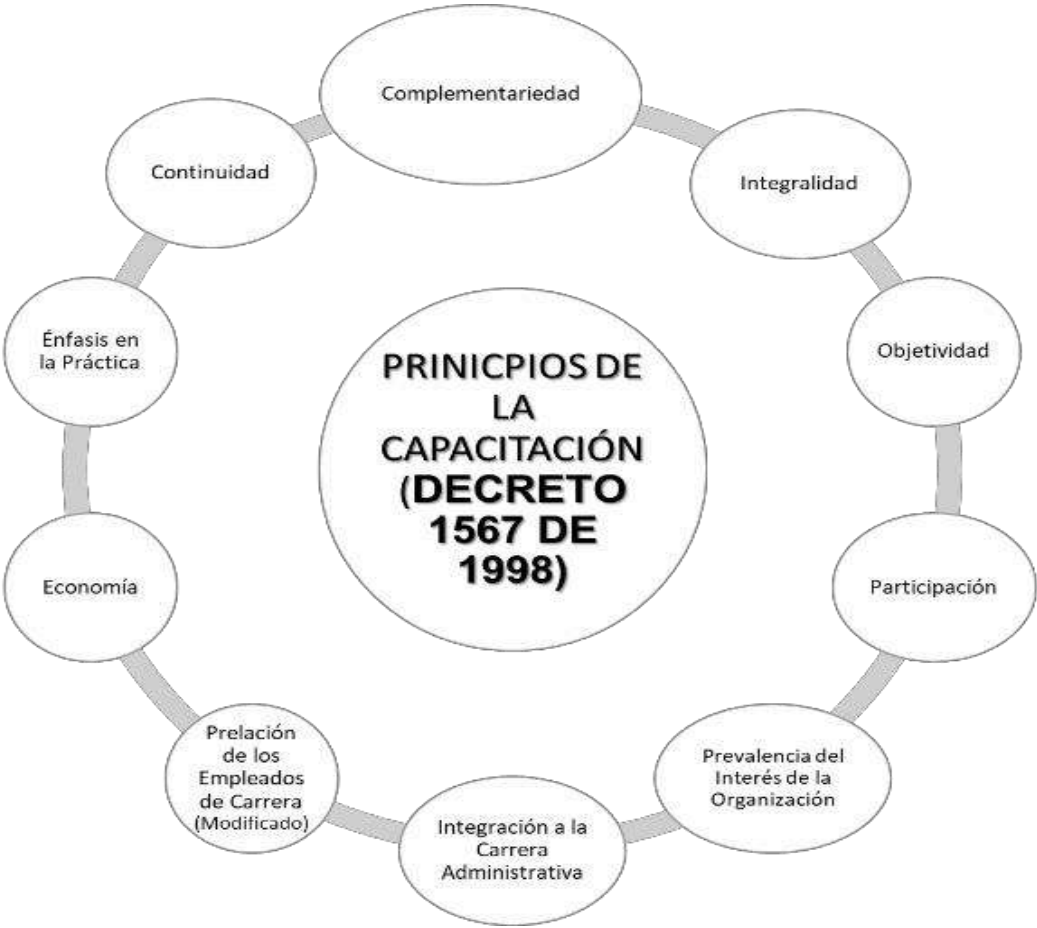


Fig.1. Principios contenidos en la Ley 1567 de 1998



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 1 3389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	



Fig.2. Plan Nacional de Formación Continuada Resolución del DAFP 390/2017



Alcaldía Municipal
Ibagué
NIT. 800113389-7

**PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL
DE CALIDAD**

**FORMATO: INFORME PLAN
INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN**



Código:
FOR-14-PRO-GIC-01

Versión: 01

Fecha: 2018/05/11

Página: 1



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades que permitan contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, aportando nuevos conocimientos, habilidades y actitudes a la gestión de la Entidad.
- Contribuir al desarrollo de competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con la normativa vigente referente al desempeño laboral.
- Brindar a los nuevos servidores públicos, elementos de conocimiento y apropiación de la cultura organizacional de la Entidad.
- Evaluar el impacto de los procesos de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo.

CONTEXTO ESTRATÉGICO

Teniendo en cuenta que la Administración Municipal se encuentra realizando actividades tendientes a la implementación del *Sistema Integrado de Gestión "SIGAMI" que contribuirá a la calidad y excelencia en la Gestión Institucional, a la implementación de un enfoque por procesos y la mejora continua de los mismos, al cumplimiento de los planes de mejoramiento, a la implementación de la Gestión del Riesgo, así como a promover las medidas de austeridad y lucha contra la corrupción, en el marco normativo vigente, las capacitaciones deben enfocarse a este contexto estratégico.*

También hacen parte de la priorización de los temas de capacitación, el análisis que se realiza en el equipo de servidores de las dependencias así como, las prioridades estratégicas y de gestión contenidas en los lineamientos institucionales.



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Se categorizaron los temas de acuerdo al que hacer institucional y se agruparon en temáticas priorizadas por el Gobierno nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, para el desarrollo y la profesionalización del servidor público.



Fig.3. Enfoque por competencias para priorización de temas de capacitación.



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

METODOLOGÍA

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS

El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, busca cumplir los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública **DAFP**, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público y en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, concertados por el grupo de facilitadores por dependencia que se destaca: los temas relacionados con calidad, sistemas integrados, la ética pública, la atención al ciudadano.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

- **PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Para definir la priorización de los temas que serán objeto del presente Plan de Capacitación, es necesario asignar a algunos una frecuencia estratégica de acuerdo a las prioridades institucionales y de gestión, contenidas no solo en los lineamientos institucionales sino en las reuniones de análisis realizadas por el equipo de servidores públicos o facilitadores del PIC.



De esta forma la priorización institucional, debe identificar necesidades que respondan en esencia a la planeación estratégica y a las necesidades futuras de la entidad.

En el Cronograma anual de los temas relacionados con la Matriz Institucional de Capacitación, nos permite visualizar la priorización del total de temas propuestos para cada vigencia, los más relevantes. Estos temas responden a las demandas del entorno en el cual se desarrollan las actividades misionales.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento, y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



Fig.4. Ejes de aprendizaje gobierno abierto.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Formato: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

En este punto se analizan los temas priorizados y se agrupan de acuerdo a los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno, para la toma de decisiones y la mejora continua.

TEMATICA

Inducción y Reinducción

Cultura del autocontrol

Actualizaciones del Control interno

Sistema integrado de gestión

Diplomados de planes, programas y proyectos incluidos en el Proyecto denominado Actualización normativa y Procedimental.

Curso Oracle y ofimática

Trabajo en equipo Actualización tributaria

Seminario NIC- NIIF, nuevo marco normativo

Seminario gestión documental

Curso para formador de formadores (generación y promoción del conocimiento)

Seminario de normatividad en carrera administrativa



Seminario gestión del talento humano (normas administrativas del talento humano y seguridad social seminario en derecho administrativo, seminario gestión del talento humano (recursos humanos, normas administrativas del talento humano y seguridad social, SG- SST, seguridad vial, evaluación del desempeño laboral)

Curso contratación estatal - actualización normativa

Curso fortalecimiento de las competencias del auditor (sistemas integrados)

Ingles

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

GOBERNANZA PARA LA PAZ



La Gobernanza para la paz les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos:

TEMÁTICA
Curso valoración y cuantificación económica del daño ambiental
Seminario en mecanismos de control social y participación ciudadana Seminario ética y transparencia en la gestión pública
Seminario rendición de la cuenta
Seminario PQRS ,
Derechos de petición
fortalecimiento sindical
Seminario acuerdo de paz y su implementación Seminario dialogo social
Seminario derechos humanos y derecho internacional humanitario

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.



TEMATICA
Seminario en servicio y atención al ciudadano
Ética y Valores
Curso en planeación estratégica e indicadores
Seminario gerencia estratégica para directivos

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

PRESUPUESTO

Para cada vigencia se asigna un presupuesto para capacitación. Teniendo en cuenta que el presupuesto asignado no es suficiente para atender las acciones de formación programadas.

Para el desarrollo del PIC, también se realizarán capacitaciones sin afectación presupuestal con entidades como las EPS, la ARL, los Fondos de Pensiones, la Caja de Compensación Familiar, las cuales se obtendrán en el transcurso de cada vigencia como resultado de la gestión por parte de la Dirección de Talento Humano.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y reinducción, como: *“procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del Empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”* y su realización se debe ejecutar con carácter obligatorio en el Plan Institucional de Capacitación.

INDUCCIÓN



De otra parte, la Administración Municipal debe organizar una inducción a todos los funcionarios que ingresan tanto planta como contratistas.

La Inducción se divide en:

Inducción generalizada: La realiza la Dirección de Talento Humano. Se informa sobre temas transversales para la Entidad, entre ellos Valores, Actitudes y Conductas de los Servidores, Estructura de la Entidad, la estructura normativa, aspectos normativos y generales relacionados con la implementación del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo, entre otros.

Inducción Específica: La realiza el jefe inmediato en cada puesto de trabajo donde se brinda información relacionada con el que, como y cuando de las actividades a realizar.

Al finalizar el programa de Inducción el servidor deberá haber adquirido mayores capacidades y competencias que le permitan aportar al ejercicio de las funciones, actividades y objeto contractual, independientemente de su ubicación en la Entidad.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

REINDUCCIÓN

La reinducción institucional se realiza cada dos años, tiene un componente adicional haciendo énfasis en los procedimientos del Sistema Integrado de Gestión. La Reinducción programada contendrá temas que han tenido relevancia en el proceso estratégico y los relacionados con Talento Humano, aspectos normativos actualizados y generales relacionados con la implementación del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo la Gestión documental y las Tics.

Para el desarrollo del programa de reinducción institucional se tiene contemplado una intensidad de 4 horas presenciales, por grupos sin afectar el servicio a la comunidad.

INDICADORES Y SEGUIMIENTO



El siguiente indicador se encuentra relacionado en el Plan de Acción para cada vigencia, y allí se encuentra la correspondiente hoja de vida.

Indicador de Eficacia:



$$\frac{\text{Número de actividades de formación desarrolladas} * 100}{\text{Número de actividades de formación programadas en el PIC en la vigencia}}$$

CRONOGRAMA DE TRABAJO



El cronograma para las actividades de formación se realizará con el apoyo de los facilitadores de cada una de las dependencias de la Alcaldía, iniciando cada vigencia, se ejecutará de conformidad con su consecución producto de la gestión de la Dirección de Gestión de Talento Humano y las solicitudes directas a ésta dirección y debe estar acorde a la Matriz del PIC de la vigencia 2016 – 2020.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Formato: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: PROCESO: GESTIÓN HUMANA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PRO- GTH-03	
		PROCEDIMIENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	
		Fecha: 27/09/2017	
		Página: 1 de 10	



EJES TEMATICOS	TEMA CAPACITACIÓN PROYECTADA	EJE TEMÁTICO PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	OBJETIVO	Intensidad Horaria	Perfil de los asistentes
ATENCIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE	SEMINARIO EN SERVICIO Y ATENCIÓN AL CIUDADANO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Brindar sensibilización y aportes que ayuden a concebir la mejora de la prestación del servicio que ofrece las entidades públicas a los ciudadanos, como una responsabilidad de la Entidad y el Servidor Público, implantando de manera progresiva un cambio en la cultura de los funcionarios, que se oriente cada vez más a ofrecer un servicio y atención de calidad.	Por definir	Todos los Servidores Públicos de Alcaldía de Ibagué.
TIC'S, OFIMÁTICA Y HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	CURSO ORACLE	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fortalecer los conocimientos en dicho software por parte de quienes actualmente lo utilizan.	Según temática	Servidores públicos del Proceso Gestión de Tecnologías de la Información
	CURSO DE OFIMÁTICA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Desarrollar competencias básicas en el uso y aplicación de las herramientas ofimáticas para su adopción en el desarrollo de actividades laborales.	Según temática	Todos los Servidores Públicos
	MANEJO DE PISAMI	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Capacitar a cada uno de los funcionarios para el manejo óptimo de las herramientas de nuestra Entidad que permita mejorar el desempeño laboral.	2	Todos los Servidores Públicos
TEMAS FINANCIEROS Y	ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA (IMPUESTOS NACIONALES Y MUNICIPALES)	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Conocer cuáles son las obligaciones y disposiciones formales y sustantivas del tema tributario y su aplicación dentro del marco legal.	8 a 20 horas.	Servidores públicos relacionados con el Proceso

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: PROCESO: GESTIÓN HUMANA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Código: PRO- GTH-03	
			Versión: 02	
			Fecha: 27/09/2017	
	PROCEDIMIENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Página: 1 de 10	



CONTABLES	SEMINARIO NIC- NIIF, NUEVO MARCO NORMATIVO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Proporcionar a servidores - contadores y no contadores, conocimientos que le faciliten el proceso de comprender y hacer uso de la información contable como una herramienta fundamental en el análisis de la misma con el fin de ser utilizada en la toma de decisiones del proceso .	Según temática propuesta	Servidores públicos relacionados con el Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal y Profesión Contadores Públicos
TEMAS ADMINISTRATIVOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL	SEMINARIO GESTIÓN DOCUMENTAL	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fortalecer los conocimientos en la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida, desde su origen hasta su destino final con el objeto de facilitar su utilización y conservación, en cumplimiento de la Ley 594 de 2000 "Ley General de Archivos" y demás disposiciones emitidas por el Archivo General de la Nación – AGN.	Como mínimo 4	Todos los Servidores Públicos de la Administración Municipal
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CURSO PARA FORMADOR DE FORMADORES (FORMACIÓN DE FORMADORES - GENERACIÓN Y PROMOCIÓN DEL CONOCIMIENTO)	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Desarrollar las capacidades para gestionar procesos de enseñanza – aprendizaje, para desempeñar el rol de facilitadores internos en proyectos de inducción, capacitación y multiplicación del conocimiento dentro de la Administración Municipal.	80	Servidores Públicos
	SEMINARIO DE NORMATIVIDAD EN CARRERA ADMINISTRATIVA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fortalecer el aprendizaje y aplicación de la normatividad propia a los tipos de vinculación, haciendo énfasis a la carrera administrativa	8	Servidores del Proceso Gestión del Talento Humano
	SEMINARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (RECURSOS HUMANOS, NORMAS ADMINISTRATIVAS DEL TALENTO HUMANO Y SEGURIDAD SOCIAL, SG- SST, SEGURIDAD VIAL, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL,	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Actualizar los fundamentos legales, herramientas y mejores prácticas de los procesos claves de gestión del talento humano, con el fin de mejorar la efectividad de las personas, los procesos y el desempeño de una organización.	20 horas mínimo	Servidores del Proceso Gestión del Talento Humano
	SEMINARIO RENDICIÓN DE LA CUENTAS	GOBERNANZA PARA LA PAZ	Fortalecer las competencias y habilidades en las actividades propias para rendir cuentas a la ciudadanía.	8	Servidores públicos relacionados con el Proceso

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: PROCESO: GESTIÓN HUMANA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PRO- GTH-03	
		PROCEDIMIENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	
		Fecha: 27/08/2017	
		Página: 1 de 10	



TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	SEMINARIO EN MECANISMOS DE CONTROL SOCIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	GOBERNANZA PARA LA PAZ	Fortalecer las competencias e identificar los diferentes mecanismos de control social y participación ciudadana.	8	Servidores públicos relacionados con el Proceso
	SEMINARIO ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	GOBERNANZA PARA LA PAZ	Reafirmar el compromiso ético de servidor público en armonía con la gestión que se desarrolla.	4	Todos los Servidores Públicos
	SEMINARIO PQR's	GOBERNANZA PARA LA PAZ	Fortalecer los conocimientos en materia de peticiones, quejas y reclamos para dar trámite oportuno al peticionario.	4	Todos los Servidores Públicos
	SEMINARIO EN DERECHO ADMINISTRATIVO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fortalecer las competencias de los servidores públicos, en materia de derecho administrativo.	8	Servidores públicos relacionados con el Proceso
POSCONFLICTO Y DIALOGO SOCIAL	SEMINARIO ACUERDO DE PAZ Y SU IMPLEMENTACIÓN	GOBERNANZA PARA LA PAZ	Sensibilizar a los servidores públicos de la Administración Municipal, en el manejo de las situaciones producto del pos conflicto.	4	Todos los Servidores Públicos
	SEMINARIO DIALOGO SOCIAL Y FORTALECIMIENTO SINDICAL	GOBERNANZA PARA LA PAZ	Desarrollar en los participantes técnicas, destrezas y aptitudes que les permitan participar activamente en procesos de negociación colectiva y dialogo social	4	Todos los Servidores Públicos

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: PROCESO: GESTIÓN HUMANA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Código: PRO- GTH-03</p>	
		<p>PROCEDIMIENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	
		<p>Fecha: 27/09/2017</p>	
		<p>Página: 1 de 10</p>	

	SEMINARIO DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO	GOBERNANZA PARA LA PAZ	Contribuir a apoyar cambios hacia una cultura ciudadana promoviendo la democratización de las relaciones sociales, haciendo énfasis en los derechos humanos, la igualdad de género, entre otros	4	Todos los Servidores Públicos
PLANEACIÓN Y ALTA GERENCIA	CURSO EN PLANEACIÓN ESTRATEGICA (INDICADORES FINANCIEROS, PLANIFICACION ORGANIZACIÓN, INDICADORES DE GESTIÓN)	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Ofrecer habilidades para estructurar un sistema de tablero de mando o de control en la entidad, permitiendo la alineación con los diferentes planes y programas de la entidad. Comprendiendo además la estructura de indicadores de gestión.	SEGÚN LA TEMATICA	Servidores públicos relacionados con el Proceso
	SEMINARIO GERENCIA ESTRATEGICA PARA DIRECTIVOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fortalecer competencias organizacionales que permitan conformar, diseñar, participar y manejar equipos de alto desempeño, y dispuestos a desarrollar procesos de transformación organizacional en la Administración Municipal.	8	Servidores Públicos del nivel directivo.
	SEMINARIO GERENCIA ESTRATEGICA PARA DIRECTIVOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fortalecer competencias organizacionales que permitan conformar, diseñar, participar y manejar equipos de alto desempeño, y dispuestos a desarrollar procesos de transformación organizacional en la Administración Municipal.	8	Servidores Públicos del nivel directivo.
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CURSO EN SISTEMA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Proporcionar a los participantes los conocimientos, metodologías, técnicas y herramientas que les permitan desarrollar competencias para la comprensión y la buena gestión para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	24	Servidores públicos relacionados con el Proceso
COMPETENCIAS BASICAS DEL AUDITOR	CURSO FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL AUDITOR	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fortalecer las funciones propias del auditor enriqueciendo el conocimiento que permita un mejor control .	80	Servidores públicos relacionados con el Proceso



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: PROCESO: GESTIÓN HUMANA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Código: PRO- GTH-03	
			Versión: 02	
	PROCEDIMIENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Fecha: 27/08/2017	
			Página: 1 de 10	

OTROS	INGLES	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fortalecer las herramientas esenciales de la comunicación a Nivel internacional.	40	Servidores públicos interesados en el proceso
ACTIVIDADES POR INVITACIONES Y/O NECESIDADES DEL SERVICIO *	INVITACIONES EN TEMAS DE INTERÉS Y/O NECESIDADES DEL SERVICIO Y RELACIONADOS CON EL PROCESO DE LA DEPENDENCIA		Mejorar las competencias laborales de los servidores públicos para lograr mayor eficiencia institucional.		Servidores públicos interesados en el proceso

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Informe PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	
		Fecha: 2018/05/11	
		Página: 1	

de Cuentas, Formulaci ón yEvaluació n de Políticas Públicas, ACTUALIZ ACION PRESUPUE STAL, FINANZAS PUBLICAS, ANTUALIZ ACION EN NORMAS INTERNACI ONALES DE CONTABIL I DAD PUBLICA NIC-SP ,CONTRAT ACION ESTATAL 01/02/201 8ACTUALIZ ACION EN TEMAS DE SALUD PUBLICA																							
	PRESENTA CION DE INFORMES A ENTES DE CONTROL(DIAN, EXOGENA, CGN, SIREC ,FUT,CGR, S IA OBSERVA, SIRECI,	PRO GRA MAD O																					
		EJEC UTA DO																					
	EMPREN DI MIENTO Y SOSTENIBIL I DAD EMPRESAR IAL	PRO GRA MAD O																					
	EJEC UTA DO																						
TIC,CIENCI A, TECNOLO GIA E INNOVACI ON (Formulaci ón de proyectos de TIC, Formulaci ón de proyectos de ciencia y tecnología, contenidos digitales y aplicaciones web y	PRO GRA MAD O																						
	EJEC UTA DO																						

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

PRESENTACION

La Secretaría Administrativa en apoyo del Grupo de Gestión del Talento Humano como una política orientadora y facilitadora de los Programas de Formación y Capacitación, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos de la Administración Municipal de las personas que ingresan o que hacen parte de la planta de personal presenta.



El Programa de Inducción y Reinducción, permite que las actitudes y competencias de cada servidor público, se encaucen hacia el logro de los objetivos institucionales.

Mediante el conocimiento del Plan de Desarrollo, la Misión, Visión, los Ejes Estratégicos que conforman el Plan de Desarrollo, el servidor público se convierte en una persona fundamental para alcanzar los logros de los resultados que debe generar la dependencia en que se encuentre adscrito. El compromiso va más allá de un puesto de trabajo, mediante su aporte para el crecimiento de la ciudad.

La Administración Municipal, deposita en los Servidores Públicos confianza para generar la Cultura del Servicio y la disposición para resolver las necesidades de todos los habitantes de la ciudad de Ibagué, basados en una actitud transparente, equitativa, íntegra y honesta, con la interiorización de los valores institucionales contenido en el Código de Ética de la Administración Municipal.

El Decreto Ley 1567 de 1998, en el Capítulo II, Artículo 7º establece los Programas de Inducción y Reinducción a lo que explica que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de Inducción y de Reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

CARACTERISTICAS DE LA INDUCCION Y REINDUCCION

Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional.

La inducción se realizó haciendo una presentación en power point para la integración al sistema y el fortalecimiento de ética pública, se familiariza al nuevo funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos. Se informa acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

La Inducción está dividida en dos partes así:

Inducción General: Se refiere a la información general del Estado Colombiano y de la Entidad a la cual ingresa el servidor público. Esta información es la que realiza la Dirección de Talento Humano.



Inducción específica: Es una actividad que realizará el jefe inmediato y se realiza para todos los funcionarios recién vinculado.

Se refiere a la información específica de las funciones a desarrollar dentro de la entidad, profundizando en todo aspecto relevante del cargo, mediante instrucciones claras, sencillas, completas sobre lo que se espera que haga, como lo puede hacer (o como se hace) y la forma cómo se le va a evaluar individual y colectivamente.

Programas de Reinducción.

Está dirigido a reorientar la integración funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos o situaciones administrativas generadas durante la vigencia 2017.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Versión: 01	
	INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Fecha: 2018/05/11	
		Página: 1	



En el mes de noviembre se realizó la reinducción a todos los servidores públicos en la Escuela Artística EFAC, mediante una convocatoria general a través de una circular enviada a los correos personales de todos los funcionarios. Se organizaron grupos de 70 personas por grupos durante siete días

Los temas tratados en la reinducción incluyeron actualizaciones acerca de las normas, avances de SIGAMI respecto a los temas relacionados con la certificación en las normas de calidad, medioambiente y sistema de seguridad y salud en el trabajo, PISAMI, la seguridad de la información, Archivo de Gestión, Plan de Formación, Entrenamiento y Capacitación.

A continuación, se describe la temática desarrollada:

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Plan de Desarrollo, Plan Indicativo, Planes de Acción, Mapa de Riesgos, Manual Operativo.	Dar a conocer el Plan Indicativo, Planes de Acción, los riesgos que se puedan presentar para tomar acciones preventivas, mitigación o eliminación del mismo.
Direccionamiento estratégico, Organigrama, Objetivos de Grupos de Trabajo, Manual de Funciones de la Estructura, Informe de la Contraloría, Circular 100	Dar a conocer los cambios administrativos, reformas en la norma.
Código único Disciplinario.	Ofrecer la información relacionada con los cambios o modificaciones en procedimientos, competencias y normatividad aplicable en materia disciplinaria.
Situaciones Administrativas	Informar la normatividad vigente
Plan Institucional de Capacitación. Programa de Estímulos	Socializar el PIC, con los servidores públicos y las Actividades del Programa de Estímulos.
	Dar a conocer los valores institucionales



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Código de Integridad y Buen Gobierno	contenidos en el Código, con el propósito que los funcionarios asimilen el contenido de dicho documento.
Peticiones, Quejas y reclamos	Hacer énfasis en las respuestas dentro de los términos legales
Inventarios	Ofrecer información relacionada con la responsabilidad del manejo de inventarios.
Información de SIGAMI	Dar información relacionada con el aplicativo
Horario laboral, Evaluación del Desempeño,	Proporcionar elementos que permitan el cumplimiento de las exigencias administrativas de la entidad.
Novedades Generales para informar	Ofrecer información relacionada con últimos cambio o disposiciones causadas

Tiempo total de duración del Programa de Inducción y Reinducción: dos a tres horas.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Versión: 01	
	INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Fecha: 2018/05/11	
		Página: 1	

RELACION DE INDUCCIONES Y REINDUCCIONES PERSONAL PLANTA 2017

INDUCCION (I) REINDUCCION (R)

NOMBRE	PROFESION	DEPENDENCIA	FECHA	I/R
MIRIAM CAROLINA MOSOS PATIÑO	ABOGADA	S. TRANSITO	5/1/2017	I
MEDARDO ROJAS CONDE	CONDUCTOR	TRASLADO DE PLANEACION A GPAD	24/4/2017	R
OSCAR CARVAJAL RUBIO	TECNICO OPERATIVO	TRASLADO DE R.FISICOS A BIENESTAR SOCIAL UAO	24/4/2017	R
NATALIA VANEGAS SERNA	ASESOR ABOGADA -	BIENESTAR SOCIAL - UAO	4/5/2017	R
LILIANA CAROLINA MORENO VARGAS	ASESOR ABOGADA	TESORERIA	4/5/2017	I
SANDRA MILENA BUITRAGO	ASESOR ADMINISTRADORA PUBLICA	GOBIERNO	4/5/2017	I
ELIANA LOPEZ	AUX. ADMI.	CONTRATACION	12/5/2017 reinduccion	R
MARTIN CRUZ BERNATE	AUX. ADMI	GOBIERNO	17/5/2017	R

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Informe PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	
		Fecha: 2018/05/11	
		Página: 1	

MAURICIO BORDA TOVAR	PRO. UNIVERSITARIO	BIENESTAR PARA PLANEACION	U/ 17/5/2017	R
JOHAN SMITH VALDERRAMA SANCHEZ	AUX. ADM.	INFORMATICA	17/5/2017	R
EDWIN JOAQUIN RUIZ VARGAS	AUX.ADM.	BIENESTAR SOCIAL	22/5/2017	R
ARGENIS RUIZ	AUX ADM	HACIENDA	24/5/2017	R
JESSICA LORENA MEDINA GONZALEZ	AUX. ADMINISTRATIVO	S. SALUD	1/6/2017	I

RELACION INDUCCIONES Y REINDUCCIONES PERSONAL PLANTA 2018



NOMBRE	PROFESION	DEPENDENCIA	FECHA	I/R
JUAN NICOLAS CAMARGO	POLITOLOGO COMUNICADOR SOCIAL	S. PLANEACION	11/1/2018	I
LORENA FERNANDA CHINCHILLA MORENO	ABOGADA ASESOR	- DE JUTIDICA A T. HUMANO	29/1/2018	R
ELVIRA DURAN ZAMBRANO	ABOGADA PROFE.	- DE TRANSITO PARA SISBEN	27/4/2018	R
JOSE CARDOZO	AUX . ADMI.	DE ADM. PARA RELACIONES PUBLICAS	5/4/2018	R

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Versión: 01	
	INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Fecha: 2018/05/11	
		Página: 1	



MARIA CAMILA RAMIREZ MONTOYA	AUX . ADMI.	DE TALENO H. - SISBEN	14/02/2018	R
MAIRA FERNANDA RAMIREZ DELGADO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	DE PLANERACION A RURAL	20/02/2018	R
JUAN ALBERTO MORENO HERNANDEZ	ASESOR	DE RURAL PARA PLANEACION	21/02/2018	R
JAVIER ORTIZ RODRIGUEZ	TECNICO	DE INFRAESTRUCTURA A INFORMATICA	20/02/2018	R
KATHERIN HERREA SUAREZ	SECRETARIA	DE TRANSITO PARA TALENTO H.	14/02/2018	R
JAQUELINE GARCIA GOMEZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	DE ESPACIO PUBLICO A G. JUSTICIA	2/02/ 2018	R
EDWIN RUIZ VARGAS	AUX. ADMINISTRATIVO	DE INFRAESTRUCTURA A CONTRATACION	3/4/2018	R
AURA OLIVA GOMEZ VERGEL	AUX. ADMINISTRATIVO	DE SISBEN A ESTUDIOS ESTRATEGICOS	20/4/2018	R
MAURICIO BORDA TOVAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	DE PLANEACION A CONTRATACION	21/1/20108	R
LORENA FERNANDA	ASESORA	DE JURIDICA A TALENTO	29/1/2018	R

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Versión: 01	
	INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Fecha: 2018/05/11	
		Página: 1	



CHINCHILLA M		HUMANO		
MYRIM CRISTINA ESPITIA RIVAS	ASESORA	DE CONTRATACION A CONTROL INTERNO	10/1/2018	R
JUAN NICOLAS CAMARGO GUZMAN	ASESOR	DE APOYO A LA GESTION A ESTUDIOS ESTRATEGICOS	11/1/2018	R
SANCHEZ ROMERO YENSIBET	AGENTE DE TRANSITO	S. TRANSITO	5/1/2018	I
SANCHEZ GARCIA PAULA MARCELA	AGENTE DE TRANSITO	S. TRANSITO	5/1/2018	I
JAVIER BURITICA GONZALEZ	AGENTE DE TRANSITO	S. TRANSITO	5/1/2018	I
WILLIAM CAMACHO VELASQUEZ	AGENTE DE TRANSITO	S. TRANSITO	5/1/2018	I
JARBAY ANDRES VERGARA GUERRERO	AGENTE DE TRANSITO	S. TRANSITO	5/1/2018	I
CARLOS JAVIER CARDENAS CELEMIN	AGENTE DE TRANSITO	S. TRANSITO	5/1/2018	I
JOHN HENRY LOZANO LOZANO	AGENTE DE TRANSITO	S. TRANSITO	5/1/2018	I

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Versión: 01	
	INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Fecha: 2018/05/11	
		Página: 1	



LUIS FERNANDO LOPEZ GUEVARA	AGENTE TRANSITO	DE	S. TRANSITO	5/1/2018	I
ALEXANDER ARROYAVE GUTIERREZ	AGENTE TRANSITO	DE	S. TRANSITO	5/1/2018	I
ROSEMBERG CAMARGO RIAÑO	AGENTE TRANSITO	DE	S. TRANSITO	5/1/2018	I
OMAR FERNANDO SANTOS RONDON	AGENTE TRANSITO	DE	S. TRANSITO	5/1/2018	I
JOE FRANCISCO SANCHEZ ROJAS	AGENTE TRANSITO	DE	S. TRANSITO	5/1/2018	I
LEYDACAROLINA BRIÑEZ TELLEZ	AGENTE TRANSITO	DE	S. TRANSITO	5/1/2018	I
JORGE LUIS DIAZ RUBIO	AGENTE TRANSITO	DE	S. TRANSITO	5/1/2018	II
DANIEL CAMILO BEJARANO CAMACHO	AGENTE TRANSITO	DE	S. TRANSITO	5/1/2018	I
JAVIER CRISTOBAL MANJARREZ	AGENTE TRANSITO	DE	S. TRANSITO	5/1/2018	I
LORENZO ALEXANDER PEÑA OLARTE	AGENTE TRANSITO	DE	S. TRANSITO	5/1/2018	I

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Informe PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	
		Fecha: 2018/05/11	
		Página: 1	

ALBA LUCIA BONILLA MUÑOZ	AGENTE DE TRANSITO	S. TRANSITO	5/1/2018	I
RAFAEL ARMANDO NIÑO RAMIREZ	AGENTE DE TRANSITO	S. TRANSITO	5/1/2018	I
CAROLINA ANDREA DUARTE VANEGAS	AGENTE DE TRANSITO	S. TRANSITO	5/1/2018	I
JOSE ALEXIS MAHECHA ACOSTA	ABOGADO-SECRETARIO DE DESPACHO	S. TRANSITO	5/1/2018	I
MARIA JOSE PEREZ HOYOS	DIRECTORA	GRUPO DE ESTUDIOS ESTRATEGICOS	18/04/2018	R
JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA	SECRETARIO DESPACHO	SECRETARIO APOYO A LA GESTION Y ASUNTOS DE LA JUVENTUD	18/04/2018	R
DANIEL FELIPE SOTO MEJIA	ABOGADO	DIRECTOR GRUPO DE JUSTICIA	18/04/2018	R
DIANA MIRELLA CUELLAR SANCHEZ	DIRECTORA	GRUPO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	18/04/2018	R
NORMA CONSTANZA RAMIREZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	APOYO A LA GESTION	18/04/2018	R
ANYELA JULIETH MARTIN	CORREGIDOR	GRUPO DE JUSTICIA	18/04/2018	R

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Informe PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	
		Fecha: 2018/05/11	
		Página: 1	

GONZALEZ				
IVAN DARIO CULMA AVILA	ING. CIVIL. SECRETARIO DESPACHO	S. INFRAESTRUCTURA	18/04/2018	R
CAMILO ALVARO GONZALEZ PACHECO	ASESOR	DESPACHO ALCALDE	18/04/2018	R
GREGORIO GUARNIZO ARAUJO	ASESOR	DE GPAD A TRANSITO	18/04/2018	R
WALTER OSWALDO HERNANDEZ CASTRO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	DE S. SALUD A TRANSITO	18/04/2018	R

Revisó: Amparo Betancourt Roa

*Elaboró: Flor Alba Aguirre Molina
Profesional Universitario*

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué