

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 1 3389-7</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLA-GHS-04	
		<b>Versión:</b> 01	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 2018/09/28	
		<b>Página:</b> 1DE21	

## INFORME GERENCIAL

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

## SECRETARIA ADMINISTRATIVA

### GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO

### 2018

<b>Elaborado por:</b> Flor Alba Aguirre Molina	<b>Aprobado por:</b> Amparo Betancourt Roa		
<b>Cargo:</b> Profesional Universitario	<b>Cargo:</b> Secretaria Administrativa		
<b>Fecha de elaboración:</b> 27/09/2018	<b>Fecha de Aprobación:</b> 28/09/2018		
<b>Procesos Relacionado:</b> GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	<b>Página 1 de 20</b>	<b>Versión: 01</b>	<b>Informe de Gestión</b>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 1 33 89-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-04</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 2DE21</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 <b>Ibagué</b> NIT. 8001 1 33 89-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-04</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 3DE21</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 <b>Ibagué</b> NIT. 8001 1 3389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-04</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 4DE21</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”.

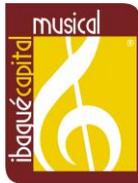
**La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

**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

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 1 3389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-04</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 5DE21</p>	

Reglamentario del Sector de Función Pública.

- 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 <b>Ibagué</b> NIT. 8001 1 3389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-04</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 6DE21</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.

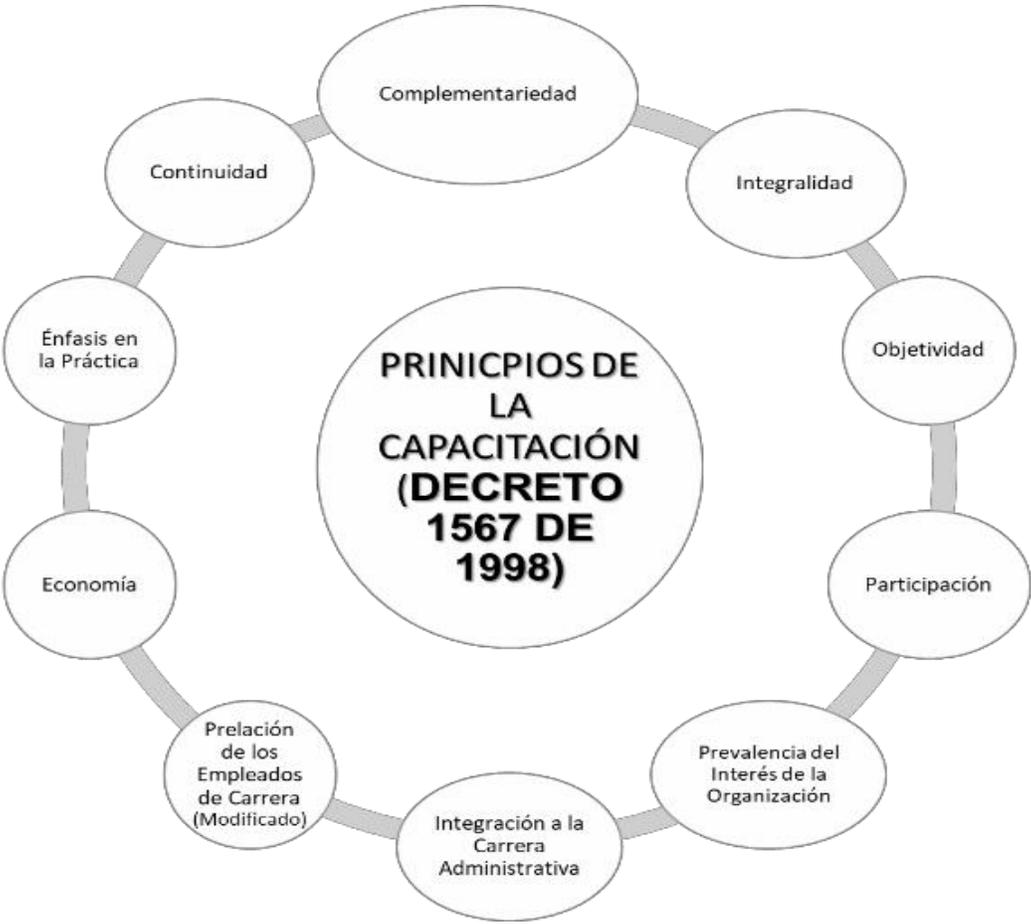


Fig.1. Principios contenidos en la Ley 1567 de 1998

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 1 3389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-04</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 7DE21</p>	



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

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GHS-04</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/09/28</p>	
		<p><b>Página:</b> 8DE21</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 <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLA-GHS-04	
		<b>Versión:</b> 01	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 2018/09/28	
		<b>Página:</b> 9DE21	

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 <b>Ibagué</b> NIT. 8001 1 3389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</b></p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p><b>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/05/11</p>	
		<p><b>Página:</b> 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 <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</b></p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p><b>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/05/11</p>	
		<p><b>Página:</b> 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 <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</b></p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p><b>Formato: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/05/11</p>	
		<p><b>Página:</b> 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 – temas propuestos por el DAFP, la ESAP y el SENA.
Curso fortalecimiento de las competencias del auditor ( sistemas integrados)
Bilingüismo

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 <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD</b></p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p><b>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	
		<p><b>Fecha:</b> 2018/05/11</p>	
		<p><b>Página:</b> 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
Construcción de la PAZ y Derechos Humanos

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

## 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 ACTIVIDADES

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, con el apoyo de la parte Directiva de cada dependencia, y teniendo en cuenta las necesidades de capacitación y la correspondencia con los procesos de la misma.

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

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

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

<b>TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN</b>	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
<b>POSCONFLICTO Y DIALOGO SOCIAL</b>	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 <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: PROCESO: GESTIÓN HUMANA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código: PRO- GTH-03</b></p>	
		<p><b>Versión: 02</b></p>	
		<p><b>Fecha:</b> 27/06/2017</p>	
		<p><b>Página: 1 de 10</b></p>	
<p><b>PROCEDIMIENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b></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 <b>Ibagué</b> NIT.800113389-7</p>	<b>PROCESO: PROCESO: GESTIÓN HUMANA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		<b>Código: PRO- GTH-03</b>	
			<b>Versión: 02</b>	
	<b>PROCEDIMIENTO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>		<b>Fecha:</b> 27/08/2017	
			<b>Página: 1 de 10</b>	

<b>OTROS</b>	INGLES	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Fortalecer las herramientas esenciales de la comunicación a Nivel internacional.	40	Servidores públicos interesados en el proceso
<b>ACTIVIDADES POR INVITACIONES Y/O NECESIDADES DEL SERVICIO *</b>	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 <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p><b>Versión:</b> 01</p>	
	<p><b>INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 2018/05/11</p>	
		<p><b>Página:</b> 1</p>	

*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**