
 <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

VIGENCIA 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

Para la Secretaria 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.

El presente informe incluye la participación en las capacitaciones programadas, intensidad horaria, el presupuesto ejecutado de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, normado mediante el Decreto 1567 de 1998 y la Ley 1064 de 2006, teniendo en cuenta el resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público y las ofertas académicas de la ESAP, el DAFP publicadas en sus páginas institucionales.

En el Cronograma de capacitación aparecen los temas relacionados con la Matriz Institucional de Capacitación, nos permite visualizar los temas desarrollados que responden a las demandas del entorno en el cual se desarrollaron las actividades misionales en la vigencia.

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

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>Versión: 01</p>	
	<p>FORMATO: INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 2018/05/11</p>	
		<p>Página: 1</p>	

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.
- 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>	

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.

 <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>	

METODOLOGÍA



El desarrollo de la capacitación se efectuó analizando una a una las necesidades presentadas versus la temática propuesta, los beneficiarios teniendo en cuenta además el reglamento de capacitación se comienza a realizar los contactos para ampliar la temática y la hoja de vida de los facilitadores, la idoneidad etc.

La implementación del Plan Institucional de 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 de la capacitación, taller o seminario. 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.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, la capacitación se desarrollaron los siguientes temas relacionados a continuación:



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. 8001 13389-7</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	

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	BENEFICIARIOS
Inducción y Reinducción	Para personal de planta y contratistas
Actualizaciones del Control interno	Asistieron funcionarios de la Oficina de Control Interno.
Sistema integrado de gestión	Los temas relacionados se desarrollaron varias capacitaciones por parte del grupo SIGAMI dirigidas a todos los funcionarios, como también al nivel directivo, mediante varias estrategias para su entendimiento, durante toda la vigencia (Temas magistrales informativos, talleres participativos, mesas de trabajo, temas tipo desafío PIJAO, concursos de conocimiento, etc
Diplomados de planes, programas y proyectos incluidos en el Proyecto denominado Actualización normativa y Procedimental.	En este aspecto se realizaron varios diplomados relacionados con calidad, sistemas integrados, derecho administrativo, Diplomado en sistemas integrados con certificación IRCA, Oralidad , dirigida a los abogados de la oficina jurídica,
Actualización tributaria	Los funcionarios de la secretaria de hacienda y control interno asistieron

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	

	a un congreso y dos seminarios relacionados con este tema
Trabajo en equipo	Se realizaron varios talleres participativos por grupos y también por dependencias promoviendo el trabajo en equipo
Seminario NIC- NIIF, nuevo marco normativo	Un directivo de contabilidad asistió a ésta capacitación.
Seminario gestión documental	La profesional de Gestión Documental asistió a una actualización normativa con el AGN en la ciudad de Bogotá. De igual forma se desarrolló una puesta escénica con el tema de la gestión documental para todos los funcionarios de la Administración municipal, como también algunos contratistas,
Seminario gestión del talento humano (normas administrativas del talento humano y seguridad social, SG- SST, seguridad vial, evaluación del desempeño laboral)	Funcionarios de la Dirección de Talento Humano asistieron a dos Congresos de Talento Humano, seguridad social, Congreso de SG- SST, Evaluación del desempeño laboral para todos los funcionarios de carrera administrativa, evaluados y evaluadores.
Contratación Estatal	Funcionarios de contratación, supervisores y algunos contratistas asistieron a capacitaciones relacionadas con la contratación , supervisión SECOP I Y II , Manejo de la Bolsa Mercantil, entre otros.
Curso fortalecimiento de las competencias del auditor (sistemas integrados).	Se desarrollo un Diplomado con ICONTEC para formar a un grupo de 30 funcionarios como auditores internos, también se revisó la actualización de la Matriz de riesgos y

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	



	peligros administrativos y de corrupción, Indicadores de Gestión.
Bilinguismo	Para iniciar se envió una encuesta a los funcionarios para que manifestaran su interés por aprender dos o más idiomas, está pendiente desarrollar este tema a los interesados.

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:

TEMATICA	BENEFICIARIOS
Seminario ética y transparencia en la gestión pública	Se desarrollo una capacitación en el hotel casa morales, para hablar específicamente de la ETICA, de igual forma se desarrollaron capacitaciones por dependencia, promocionando la ética, mediante campañas, juegos y otras actividades activas de la caja de herramientas del Código de integridad.
fortalecimiento sindical	Los funcionarios que hacen parte de la Asociación Asoempubli, asistieron a varios talleres relacionados con el tema sindical en varias ciudades del país.
Seminario acuerdo de paz y su implementación	Los líderes afectivos de cada

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. 8001 13389-7</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	

Seminario dialogo social	<i>secretaria asistieron a una capacitación relacionada con la PAZ,</i>
Seminario derechos humanos y derecho internacional humanitario	<i>Con el apoyo de la ESAP. Se desarrolló un tema relacionado con los derechos humanos.</i>

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	BENEFICIARIOS
Seminario en servicio y atención al ciudadano	Se realizaron varios talleres relacionados con ATENCION AL CIUDADANO, Código de Ética, trabajo en equipo y comunicación, dirigida a todos los servidores públicos de planta y contratistas.
Ética y Valores	
Curso en planeación estratégica e indicadores	Esta temática fue desarrollada para todos los delegados de SIGAMI,
Seminario gerencia estratégica para directivos	Se desarrolló un seminario taller para el nivel directivo en liderazgo, comunicación y manejo de conflictos.
Construcción de la PAZ y Derechos Humanos	Se desarrollo un seminario en la Cultura de la PAZ

 <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>	

IMPACTO DE LA CAPACITACION:

Con el apoyo de los Secretarios, Directores y Jefes de Oficina se realizaron evaluaciones de los temas desarrollados durante la vigencia 2018, para medir el impacto de cada una de ellas, algunos temas que su temática es transversal, como la atención al usuario se efectuó una valoración general encontrando que se debe continuar desarrollado estos temas más aun tratándose del proceso más importante de la Administración Municipal.

La capacitación aplicó para que todos los funcionarios contarán con las competencias específicas y genéricas necesarias para desempeñarse de manera eficiente.

Respecto a los procesos:

Planeación: Se desarrollaron temas relacionados con la Calidad y desarrollados con ICONTEC los que permitieron su aplicación de la certificación y dar cumplimiento al Plan de Desarrollo.



Organización: Se programaron capacitaciones para el grupo SIGAMI y además la formación de un grupo de funcionarios con la certificación IRCA, logrando cambios y ajustes en los procesos y la estructura de la administración ..

Dirección: Las capacitaciones realizadas permitieron formar un grupo de auditores internos que permite hacer seguimiento a los procesos y aplicar la mejora continua.

Control: los procesos están mejor controlados,

Clima y cultura organizacional: ayudó al clima laboral ya que los funcionarios se sienten consideradas y participativas en el desarrollo de los procesos.

La capacitación promueve el crecimiento de las personas dentro de la entidad y, por ende, permite estar preparados para lograr las metas institucionales, ser cada vez más competitiva en relación con otras entidades,



 <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	

PRESUPUESTO

TOTAL PRESUPUESTO ASIGNADO	\$ 242.000.000
TOTAL PRESUPUESTO EJECUTADO	\$ 241.000.000
TOTAL HORAS CAPACITACION	1187,6
TOTAL HORAS CAPACITACION POR SERVIDOR PUBLICO	3,72

TOTAL ASISTENCIA A CAPACITACIONES	
TOTAL PERSONAL DE PLANTA	432
ASISTENCIA DE DIRECTIVOS	8
ASISTENCIA DE ASESORES	25
PROFESIONALES	81
TECNICOS	46
ASISTENCIALES	72
TOTAL ASISTENCIA	232
TOTAL INASISTENCIA	200

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	

ASISTENCIA DE PROVISIONALES	77
ASISTENCIA DE PERSONAL DE CARRERA	122

INDICADORES Y SEGUIMIENTO



Indicador de Eficacia:

$$\frac{\text{Número de actividades de formación desarrolladas } 26 * 100}{\text{Número de actividades de formación programadas } 35 \text{ Vigencia } 2018}$$

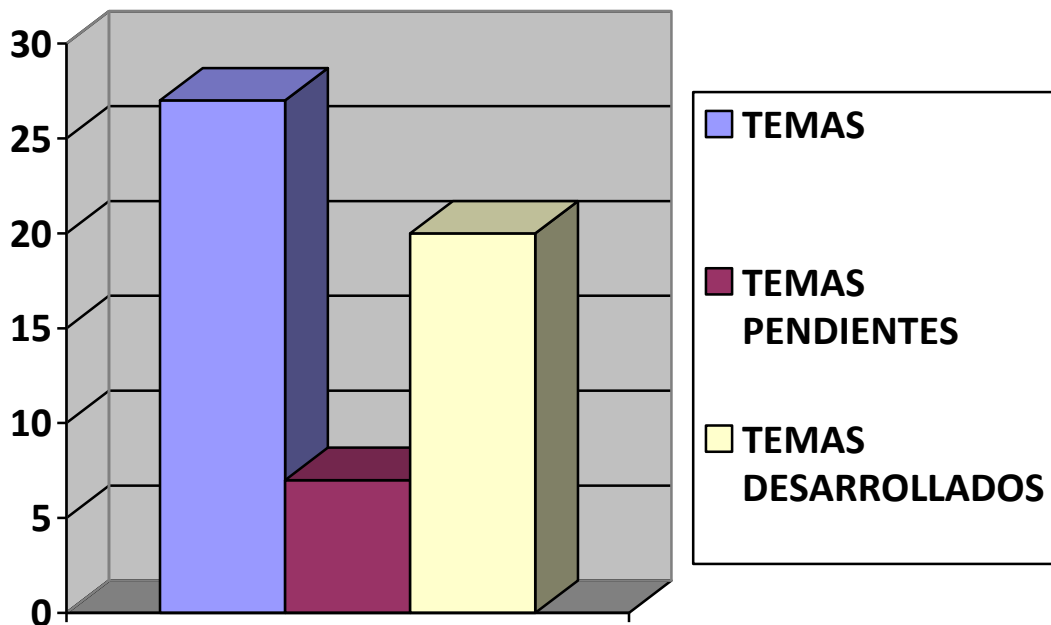
= 74.2 % de desarrollo de temas programados en el cronograma para la vigencia 2018.

Quedaron siete temas pendientes por desarrollar:

Formación de Formadores, Manejo de plagas y enfermedades de cultivos de clima frío, y caliente, INGLES (Técnico Informático), Bilingüismo, Presentación de informes a entes de control(DIAN, EXOGENA, CGN, SIREC, FUT, CGR, SIA OBSERVA, SIRECI), SISTEMAS OPERATIVOS (Diplomado en Administración de bases de datos Oracle), elaboración de proyectos metodología MGA web, y proyectos internacionales)



 <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	

TEMAS PROGRAMADOS	35
TEMAS PENDIENTES	7
TEMAS DESARROLLADOS	120



*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

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</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>	

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