


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

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



### SECRETARIA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

**2021**

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 8001 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
	<p><b>FORMATO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p> <p><b>Fecha:</b> 2018/05/11</p> <p><b>Página:</b> 1</p>	

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>CONCEPTOS Y/O DEFINICIONES.....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>8</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>8</b>
<b>CONTEXTO ESTRATÉGICO .....</b>	<b>8</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>10</b>
<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICULACIÓN CONCEPTUAL CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL .....</b>	<b>11</b>
<b>PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION .....</b>	<b>18</b>
<b>PRESUPUESTO.....</b>	<b>19</b>
<b>INDICADORES Y SEGUIMIENTO.....</b>	<b>19</b>

 <p>Alcaldía Municipal <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
	<p><b>FORMATO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p> <p><b>Fecha:</b> 2018/05/11</p> <p><b>Página:</b> 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 2021, entregados por los facilitadores delegados por cada dependencia.

Para la Secretaría Administrativa y la Dirección 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 2021. La ejecución del presente Plan debe garantizar la salud de los servidores públicos de la Entidad agotando los recursos y tecnologías de la información, ya que con la llegada de la pandemia COVID-19, y las medidas de aislamiento preventivo obligatorio, se debe garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia.

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. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
	<p><b>FORMATO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p> <p><b>Fecha:</b> 2018/05/11</p> <p><b>Página:</b> 1</p>	

## CONCEPTOS Y/O DEFINICIONES

**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”.



**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.

**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 <b>Ibagué</b> NIT. 800113389-7</p>	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01	
	<b>FORMATO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión:</b> 01	
		<b>Fecha:</b> 2018/05/11	
		<b>Página:</b> 1	

- 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. Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- h. Decreto 051 de 2018, Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- i. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

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 13389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
	<p><b>FORMATO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Versión:</b> 01</p> <p><b>Fecha:</b> 2018/05/11</p> <p><b>Página:</b> 1</p>	

## PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El PIC 2020, 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</b></p>	<p><b>Código:</b> FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p><b>FORMATO: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	
	<p><b>Fecha:</b> 2018/05/11</p>	<p><b>Página:</b> 1</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 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>	

## OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Ibagué, que permitan contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente y así poder liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la entidad, ligado a una gestión pública efectiva.

## 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

Con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación y se creó el sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.

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 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>	

- Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
- Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
- Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
- Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030

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 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>	

### 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.

La matriz actualizada será publicada una vez se consolide la información de las dependencias.



### 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**, 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 y las ofertas académicas de la ESAP, el DAFP publicadas en su paginas institucionales.

Dada la importancia de desarrollar procesos de formación y capacitación, la Administración Municipal de Ibagué acoge los fundamentos y componentes del PNFC 2020 – 2030 y a partir de un ejercicio participativo de directivos y servidores se identificaron las necesidades para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, las cuales fueron analizadas y articuladas a los contenidos establecidos en cada uno de los Ejes Temáticos definidos y actualizados por el DAFP en el PNFC.

Los planes institucionales de capacitación deben contener tres tipos dimensiones:

**Dimensión Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación,

 <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>	

compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

**Dimensión Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.



**Dimensión Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

### **ARTICULACIÓN CONCEPTUAL CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL PNFC 2020 – 2030**

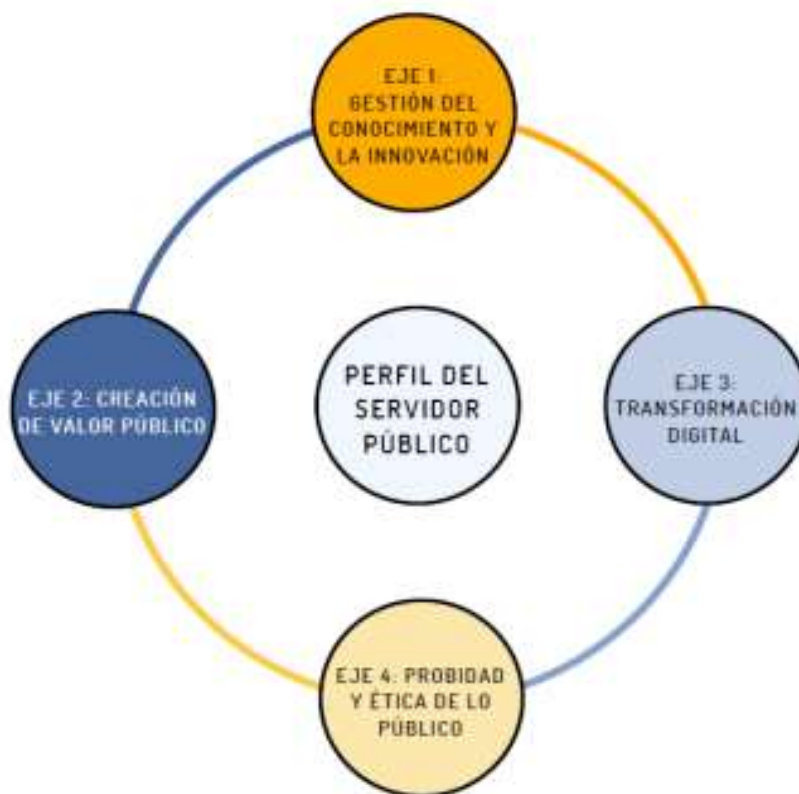
Es importante entender que las entidades deben conservar los procesos de formación y capacitación, esto a través de lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en el PNFC 2020 – 2030. Por lo cual, la Alcaldía Municipal de Ibagué aplica las herramientas metodológicas que permitan desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral.

Dicho de otro modo los servidores públicos de la Administración Municipal de Ibagué deben poseer capacidades que les permita aplicar en sus lugares de trabajo logrando alcanzar los objetivos planeados desde el Plan de Desarrollo y los objetivos que como institución del estado se deben alcanzar para disminuir indicadores de inequidad y dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Ahora bien, el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 ha actualizado los ejes temáticos básicos para la formación de los servidores

 <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>	



públicos, por tal razón, la Alcaldía Municipal de Ibagué realizó un ejercicio participativo a través de los facilitadores internos de cada dependencia quienes en un trabajo conjunto identificaron las necesidades en cada una de sus áreas, las cuales deberán estar articuladas con los siguientes ejes temáticos:



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030

**EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:** El conocimiento es un activo importante para toda las entidades del estado, pues este le permite gestionar, diseñar, implementar y evaluar los bienes y servicios ofrecidos a la comunidad que finalmente se constituye en la razón de ser de la entidad. En este contexto las competencias que se deben fortalecer en los servidores públicos de la Alcaldía de Ibagué deben estar orientadas a los siguientes componentes:

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. 8001 13389-7</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>	

- Generación y producción del conocimiento
- Herramientas de uso y apropiación
- Cultura de compartir y difundir
- Analítica Institucional



Algunas temáticas sugeridas en el PNFC 2020-2030 son:

DIMENSIÓN	TEMÁTICAS SUGERIDAS	
<b>SABERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas para estructurar el conocimiento</li> <li>• Cultura organizacional orientada al conocimiento</li> <li>• Estrategias para la generación y promoción del conocimiento</li> <li>• Diversidad de canales de comunicación</li> <li>• Capital intelectual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesamiento de datos e información</li> <li>• Innovación</li> <li>• Analítica de datos</li> <li>• Construcción sostenible</li> <li>• Ciencias de comportamiento</li> </ul>
<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de datos</li> <li>• Administración del conocimiento</li> <li>• Gestión de aprendizaje institucional</li> <li>• Planificación y organización del conocimiento</li> <li>• Gestión de la información</li> <li>• Mecanismos para la medición del desempeño institucional</li> <li>• Técnicas y métodos de investigación</li> <li>• Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentos estadísticos</li> <li>• Big Data</li> <li>• Competitividad e innovación</li> <li>• Economía naranja</li> <li>• Análisis de indicadores y estadísticas territoriales</li> <li>• Pensamiento de diseño</li> <li>• Diseño de servicios</li> </ul>
<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al servicio</li> <li>• Cambio cultural para la experimentación e Innovación</li> <li>• Flexibilidad y adaptación al cambio</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Gestión por resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas de interacción</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Diseño centrado en el usuario</li> <li>• Gestión del cambio</li> <li>• Ética en la explotación de datos</li> </ul>

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030

**EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO:** Este eje busca eliminar una estructura rígida y burocrática por una más flexible e interactiva que ayude a comprender y a definir al director del proceso y al ordenador del gasto, entender lo que el ciudadano quiere y por ende generar valor en lo público, permitiéndole así impactar positivamente en la sociedad. Por lo cual la Alcaldía de Ibagué debe fortalecer estas competencias para un óptimo rendimiento, responder a los cambios de las demandas y las exigencias del entorno social, económico 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 <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>	

ambiental, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor por lo público y una Alcaldía más eficiente.

Algunas temáticas sugeridas en el PNFC 2020-2030 son:



DIMENSIÓN	TEMÁTICAS SUGERIDAS	
<b>SABERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)</li> <li>Gerencia de proyectos públicos</li> <li>Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)</li> <li>Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional</li> <li>Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento</li> <li>Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés</li> <li>Competitividad territorial</li> <li>Crecimiento económico y productividad</li> <li>Catastro multipropósito</li> </ul>
<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).</li> <li>Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis datos que generen información relevante para la toma de decisiones.</li> <li>Seguridad ciudadana</li> <li>Biodiversidad y servicios eco-sistémicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del riesgo de desastres y cambio climático</li> <li>Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño</li> <li>Construcción de indicadores</li> <li>Evaluación de políticas públicas</li> <li>Esquemas asociativos territoriales</li> <li>Análisis de impacto normativo</li> </ul>
<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas</li> <li>Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos</li> <li>Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transversalización del enfoque de género en las políticas pública</li> <li>Focalización del gasto social</li> <li>Lenguaje claro</li> <li>Servicio al ciudadano</li> </ul>

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030

**EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL:** Se debe implementar una oferta de formación y capacitación a los servidores públicos que esté orientada a conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, para desarrollar un cambio cultural en la entidad, donde la formación en las competencias de los servidores se fundamente en tendencias tecnológicas y que impacten en la manera en que la Alcaldía produce los bienes y servicios.

Algunas temáticas sugeridas en el PNFC 2020-2030 son:

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. 8001 1 3389-7</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>	

DIMENSIÓN	TEMÁTICAS SUGERIDAS	
<b>SABERES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Naturaleza y evolución de la tecnología</li> <li>Apropiación y uso de la tecnología</li> <li>Solución de problemas con tecnologías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnología y sociedad</li> <li>Big Data</li> <li>Economía naranja</li> </ul>
<b>SABER HACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Automatización de procesos.</li> <li>Minimización de costos.</li> <li>Mejoramiento de la comunicación.</li> <li>Ruptura de fronteras geográficas.</li> <li>Maximización de la eficiencia.</li> <li>Incrementos sustanciales en la productividad</li> <li>Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial</li> <li>Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos</li> <li>Análisis de datos para territorios</li> <li>Seguridad digital</li> <li>Interoperabilidad</li> </ul>
<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación y lenguaje tecnológico</li> <li>Creatividad</li> <li>Ética en el contexto digital y de manejo de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo del tiempo</li> <li>Pensamiento sistémico</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>

**EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO:** Las entidades deben desarrollar conductas, hábitos asociadas a las competencias de todos los servidores públicos, con el propósito de construir una cultura organizacional no solo enfocada a la eficacia y a la eficiencia, si no a la integridad del servidor público.

Algunas temáticas sugeridas en el PNFC 2020-2030 son:

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 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>	

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMÁTICAS SUGERIDAS
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento crítico de los medios</li> <li>• Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación</li> <li>• Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía</li> </ul>
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia</li> <li>• Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)</li> <li>• Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales</li> </ul>
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas</li> <li>• Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva</li> <li>• Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor</li> </ul>

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMÁTICAS SUGERIDAS
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.</li> <li>• Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.</li> <li>• Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.</li> <li>• Código de integridad</li> </ul>
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.</li> <li>• Utilizar narrativas, múltiples perspectivas fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.</li> <li>• Comunicación asertiva.</li> <li>• Lenguaje no verbal.</li> <li>• Programación neurolingüística asociada entorno público</li> <li>• Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)</li> </ul>
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.</li> <li>• Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.</li> <li>• Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto</li> </ul>

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 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>	

## 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.

## MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del PIC 2021 la Alcaldía Municipal de Ibagué aplicará las siguientes modalidades, esto de acuerdo a las condiciones sanitarias y disposiciones establecidas por el Gobierno Nacional garantizando la seguridad de la salud de los funcionarios:

1. **Capacitaciones Presenciales:** Organizadas para ser desarrollados convencionalmente con capacitadores y asistentes presentes.
2. **Capacitaciones semi-presenciales:** Organizadas para ser desarrolladas en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los

 <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>	

debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje.  
Capacitaciones



3. **Virtuales:** Organizadas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

## PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

**INDUCCIÓN:** El programa de inducción de la administración municipal de Ibagué tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la alcaldía.

Por lo cual, la Dirección de Talento Humano en apoyo con la Dirección de Fortalecimiento Institucional, Secretaría de las TIC, Dirección de Turismo trabajan conjuntamente en el desarrollo de dicho programa, a través de las herramientas tecnológicas, estas inducciones virtuales impartirán dos veces por semestre a cada funcionario que sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en la administración municipal.

**REINDUCCIÓN:** El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la administración municipal. El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

 <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>	

## 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:

$$\frac{\text{Número de capacitaciones realizadas}}{\text{Número de capacitaciones programadas}} * 100$$

 <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>	

<b>Elaborado por:</b> Katherine Villanueva		<b>Aprobado por:</b> Ana María Triana Lombana	
<b>Cargo:</b> Profesional Universitario		<b>Cargo:</b> Directora de Talento Humano	
<b>Fecha de elaboración:</b> 21/01/2021		<b>Fecha de Aprobación:</b> 27/01/2021	
<b>Procesos Relacionado:</b> Gestión Humana		<b>Página</b> 20	<b>Versión:</b> 01

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