


 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 1 de 27</p>	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SECRETARIA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

2024



'La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO'

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 2 de 27</p>	

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
CONCEPTOS Y/O DEFINICIONES.....	5
LINEAMIENTO METODOLOGICOS	6
MARCO NORMATIVO	7
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	8
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
CONTEXTO ESTRATÉGICO	10
METODOLOGÍA.....	11
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE PRIORITARIAS	12
ARTICULACIÓN CONCEPTUAL CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL	13
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	16
ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC.....	24
DIVULGACIÓN DE LA RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS PÚBLICOS	25
PRESUPUESTO.....	25
INDICADORES Y SEGUIMIENTO.....	26

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 3 de 27</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 2024, entregados por cada dependencia.

Para la Secretaria 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 2024. La ejecución del presente Plan debe garantizar la salud de los servidores públicos de la Entidad agotando los recursos y tecnologías de la información, garantizando 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.

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 4 de 27</p>	

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.

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 5 de 27</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.

Aprendizaje: Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia (Pérez & Gardey, 2012 – Plan Nacional de Formación Continuada - PNFC).

Aprendizaje Organizacional: Proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento, y posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento, inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades en términos de resultados de aprendizaje (Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicas).



Inducción: Proceso para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la entidad y del cargo a desempeñar.

Reinducción: Proceso para reforzar, actualizar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios y/o modificaciones en la información básica de la entidad, normatividad, políticas y demás aspectos relacionados con la entidad o con el cargo que desempeña.

Cultura Organizacional: Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización.

Entrenamiento en el puesto de Trabajo: Proceso de enseñanza-aprendizaje que permite al individuo adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, a fin de que logre un eficiente desempeño en su puesto de trabajo. El entrenamiento deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente).

Desarrollo de competencias laborales: Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 6 de 27</p>	

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.

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación – Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 - DAFP).

LINEAMIENTO METODOLOGICOS

La Alcaldía Municipal de Ibagué aplicará el modelo de aprendizaje organizacional a través de estrategias de transferencia de conocimiento, tercerización de capacitaciones y capacitación individual, abarcadas desde el aprovechamiento de sus recursos (humanos, tecnológicos y económicos) y enfocadas hacia el desarrollo de capacidades y fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios para el cumplimiento de su labor.



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 7 de 27</p>	

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.
- 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 Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>		
		<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>		<p>Versión: 07</p>
				<p>Fecha: 29/01/2024</p>
				<p>Página 8 de 27</p>

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN



El PIC 2024, 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



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

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 10 de 27</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 institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
	<p>Fecha: 29/01/2024</p>		
	<p>Página 11 de 27</p>		

2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. 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 2023 – 2030

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 versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 12 de 27</p>	

La matriz actualizada se publica una vez se consolide la información de las dependencias, en la página web de la Secretaría Administrativa-Dirección de Talento Humano antes del 31 de enero de cada vigencia.

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 páginas institucionales.



Dada la importancia de desarrollar procesos de formación y capacitación, la Administración Municipal de Ibagué acoge los fundamentos y componentes del PNFC 2023 – 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, 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.

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 13 de 27</p>	

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.

Para lo anterior, la Dirección de Talento Humano en el proceso de formulación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, tuvo en cuenta las siguientes herramientas:

1. Encuesta de necesidades y expectativas
2. Identificaciones de necesidades por área
3. Resultados FURAG
4. Resultado evaluaciones de desempeño laboral
5. Matriz de Autogestión de la Política de Gestión del Talento Humano



ARTICULACIÓN CONCEPTUAL CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL PNFC 2023 – 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 2023 – 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.

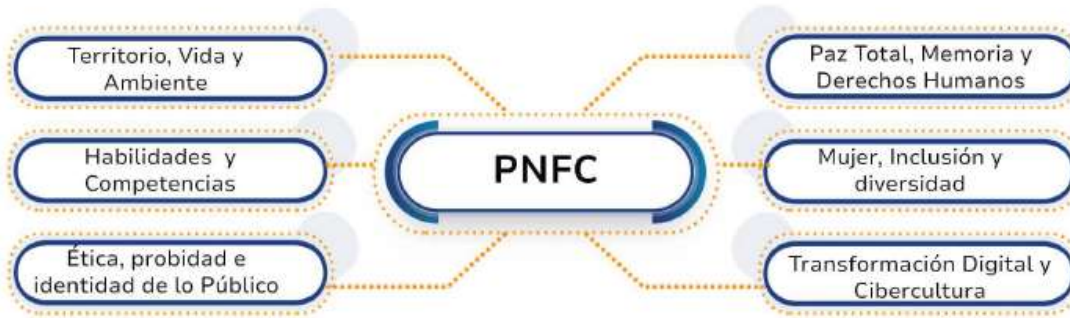
Dicho de otro modo, los servidores públicos de la Administración Municipal de Ibagué deben poseer capacidades que les permita aplicar en sus lugares de trabajo logrando alcanzar los objetivos planeados desde el Plan de Desarrollo y los objetivos que como institución del estado se deben alcanzar para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

Ahora bien, el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 ha actualizado los ejes temáticos básicos para la formación de los servidores públicos, por tal razón, la Alcaldía Municipal de Ibagué realizó un ejercicio participativo a través de los facilitadores internos de cada dependencia quienes

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
	<p>Fecha: 29/01/2024</p>		
	<p>Página 14 de 27</p>		

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 2023 – 2030



EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS: Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos

EJE 2. TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE: Este eje establece con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA: Este eje establece que La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por 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, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 15 de 27</p>	

EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: Formar servidores públicos conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS: A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.



FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS: La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”.

LÍNEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS DEL ESTADO

Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública: Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social: Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 16 de 27</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.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional se realizó con base en las siguientes fuentes de información:

- Encuesta individual de necesidades y expectativas manifestadas por los funcionarios
- Temáticas referenciadas por las dependencias
- Normatividad legal
- Cultura Organizacional
- Planes de Acción
- Resultados de auditorías Internas y Externas

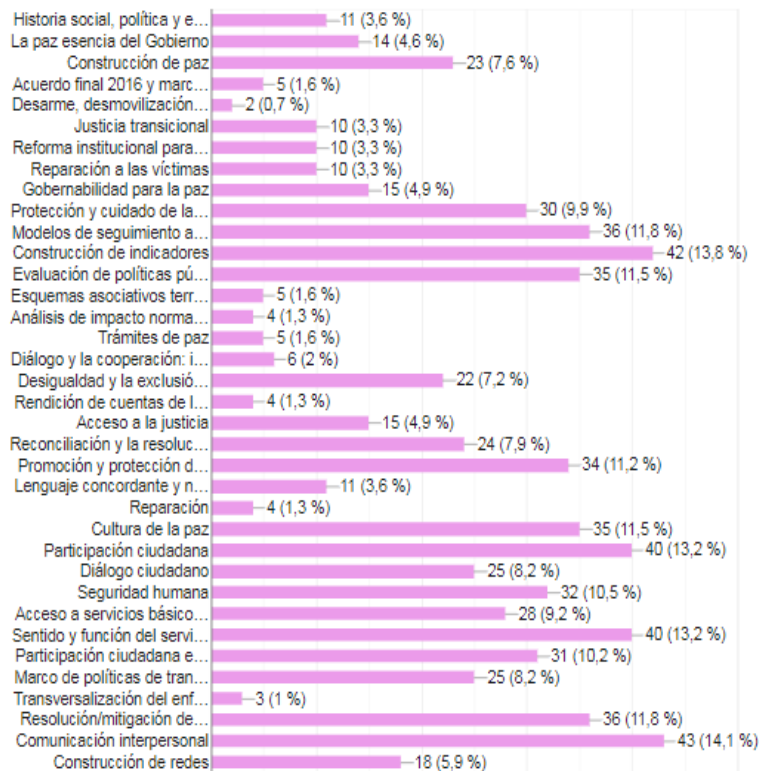
‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	
		<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 17 de 27</p>	



Como resultado de la encuesta individual se detectaron las siguientes necesidades de acuerdo a cada eje propuesto en el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030:

Preguntas relacionadas con el Plan Institucional de Capacitación:

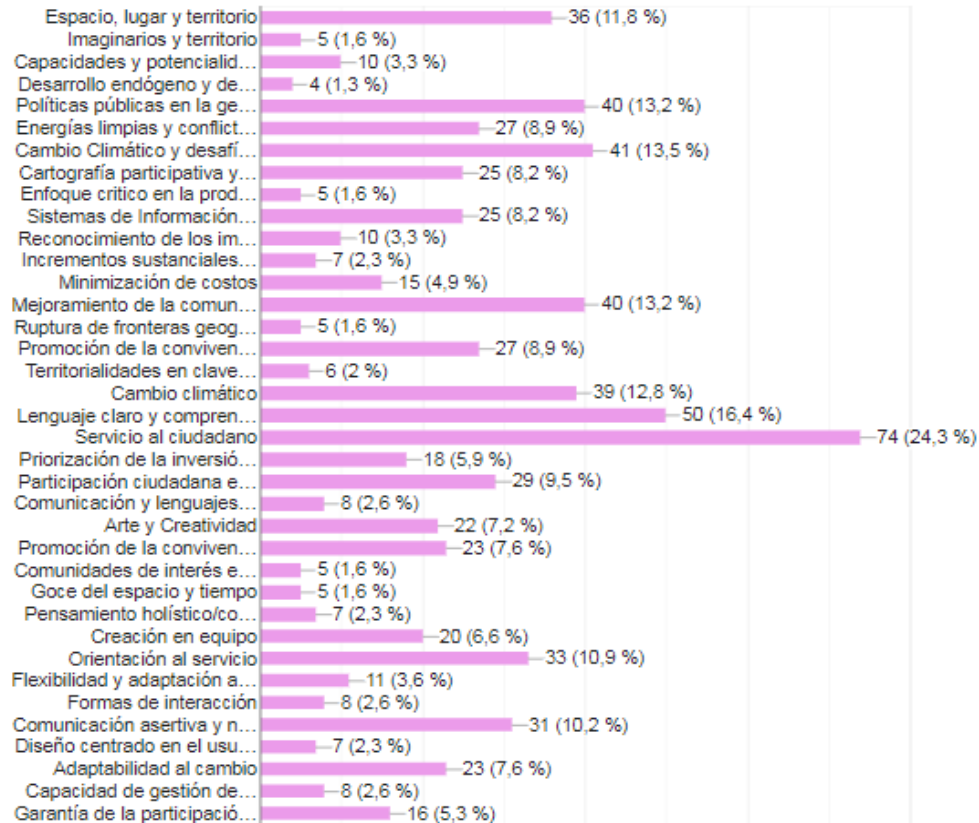
1. Temas de interés con relación al eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS





‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-03	
		Versión: 07	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 29/01/2024	
		Página 18 de 27	

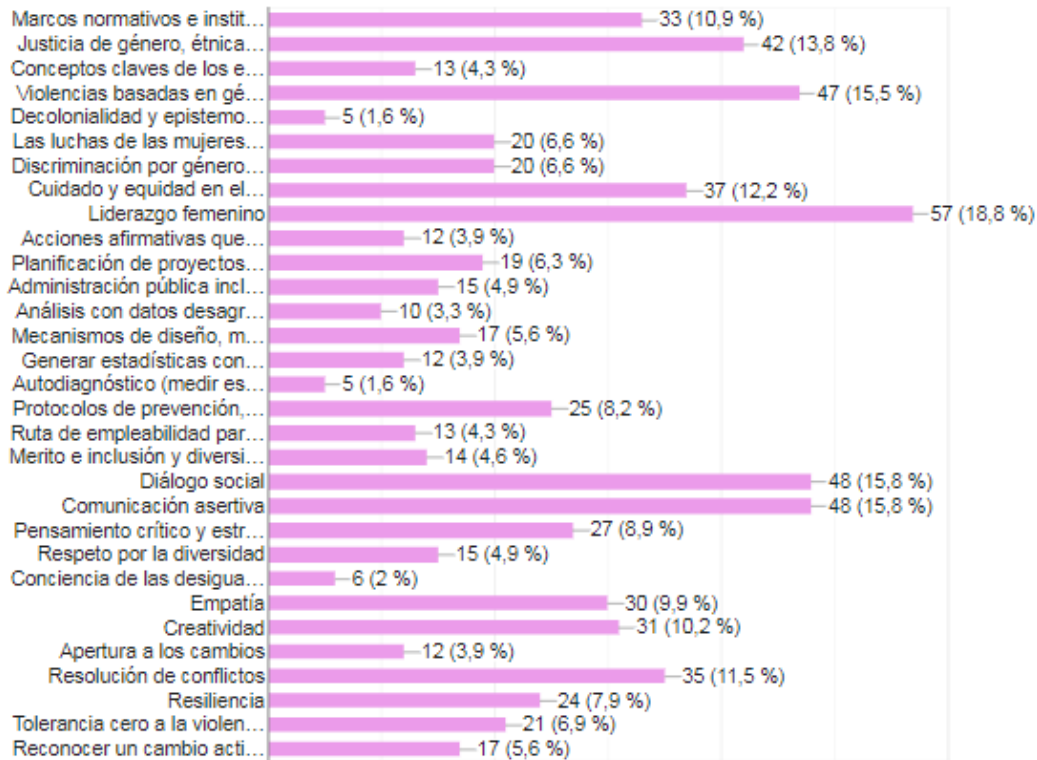
2. Temas de interés con relación al eje 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE





‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-03	
		Versión: 07	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 29/01/2024	
		Página 19 de 27	

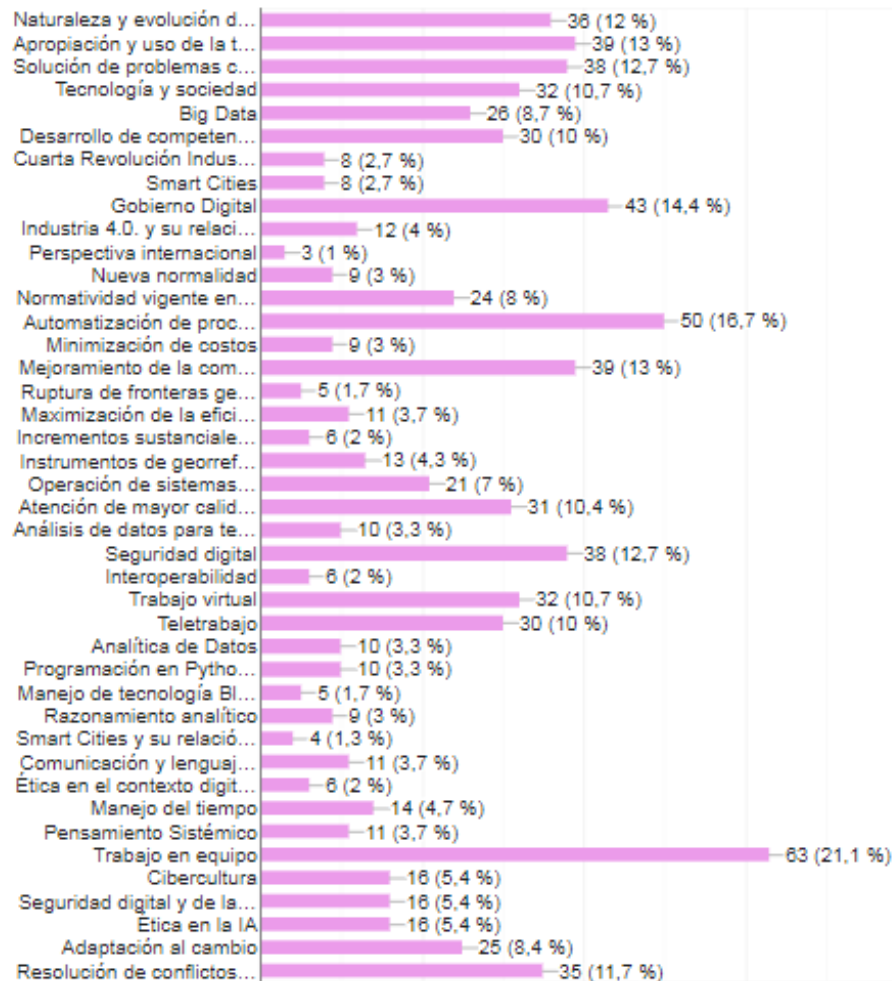
3. Temas de interés con relación al eje 3: MUJER, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD





‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-03	
		Versión: 07	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 29/01/2024	
		Página 20 de 27	

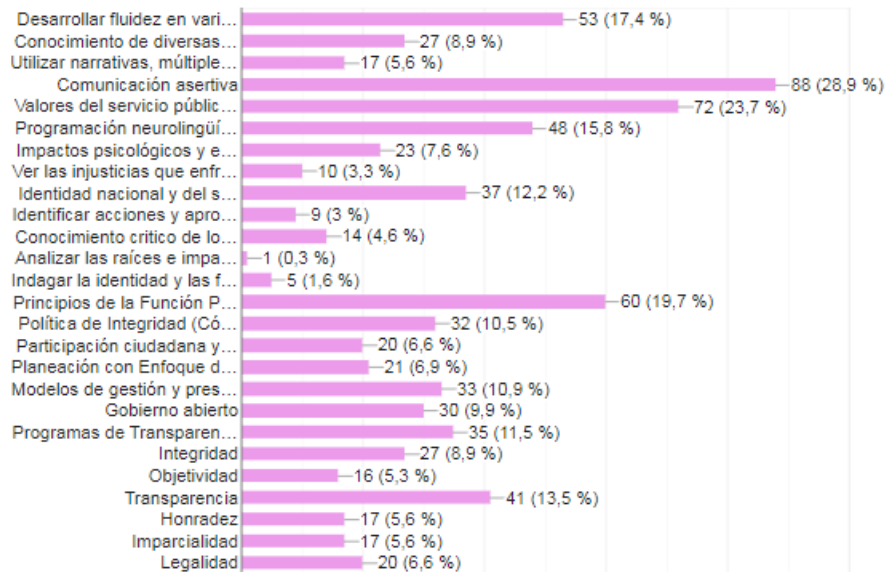
4. Temas de interés con relación al eje 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA



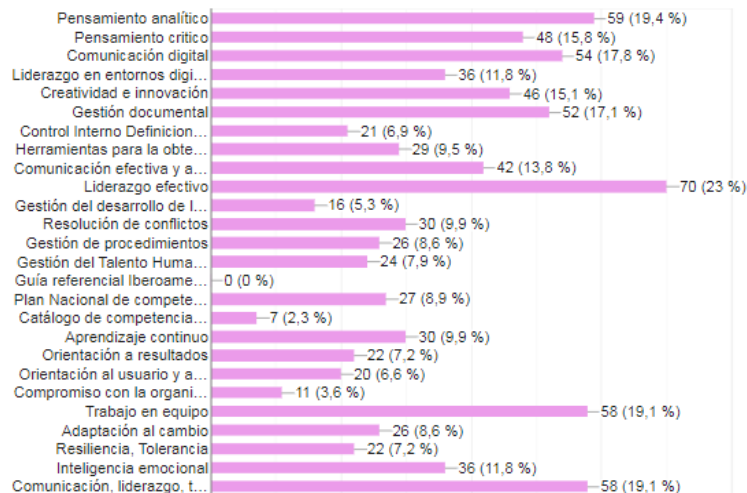
‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-03	
		Versión: 07	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 29/01/2024	
		Página 21 de 27	



5. Temas de interés con relación al eje 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD EN LO PÚBLICO



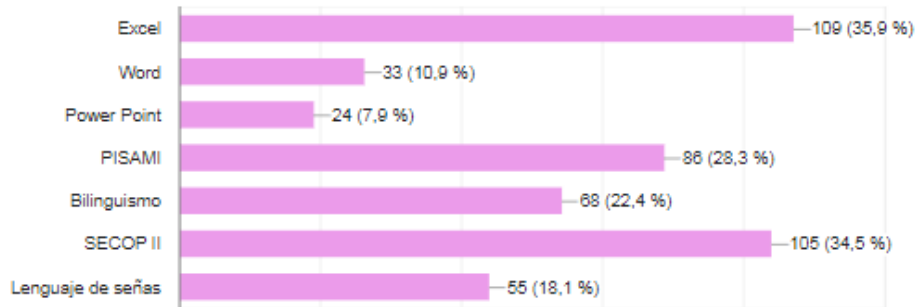
6. Temas de interés con relación al eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS



‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

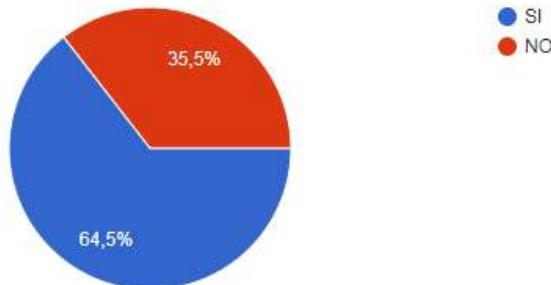
 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 22 de 27</p>	

7. Otras temáticas de interés:





Así mismo, se evaluó las actividades desarrolladas a través del Plan de Capacitación de la vigencia 2023, así:

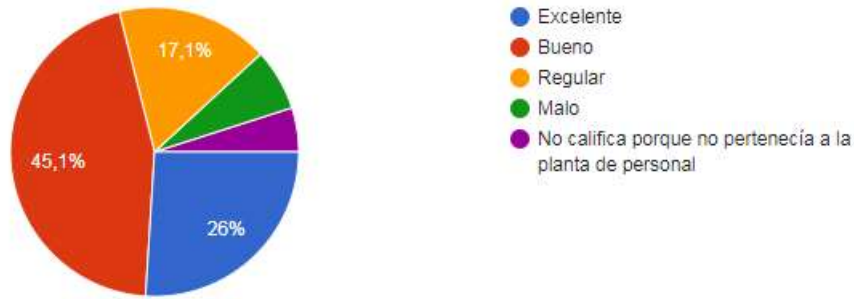
1. Participó en capacitaciones durante la vigencia 2023



‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 23 de 27</p>	

2. Cómo califica las capacitaciones ejecutadas en la vigencia 2023:





MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2024 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 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.

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 24 de 27</p>	

ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC

Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo. Dirigido a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, con el fin de crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad para de esta manera desarrollar habilidades y competencias; constituye el principal medio para suministrar información de la función pública y del funcionamiento propio de la Alcaldía Municipal de Ibagué. A este programa tienen acceso los empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas.



la Dirección de Talento Humano en apoyo con la Dirección de Fortalecimiento Institucional, trabajan conjuntamente en el desarrollo de dicho programa, a través de las herramientas tecnológicas, estas inducciones se impartirán de acuerdo a las vinculaciones 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. Dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. A este programa tienen acceso los empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas.

Programas de aprendizaje en equipo: Conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que mejoren la prestación del servicio.

Programas de aprendizaje individual: Constituido por los programas de capacitación solicitados por las dependencias, con el propósito de fortalecer y multiplicar conocimientos específicos adquiridos para el logro de los objetivos de las dependencias.

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 25 de 27</p>	

DIVULGACIÓN DE LA RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS PÚBLICOS

La Red interinstitucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC
- Departamento Administrativo de la función pública DAFP
- Departamento Nacional de Planeación DNP
- Archivo General de la Nación AGN

La Alcaldía Municipal de Ibagué, dentro de su oferta de capacitaciones, divulgará la oferta del sector público que desde la red interinstitucional que estén dirigidas a los funcionarios.



ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Se divulgará la información del PIC, de manera que se pueda fortalecer la apropiación y conocimiento de todos sus componentes por parte de los procesos y funcionarios de la entidad, para su mayor aprovechamiento. Dirección de Talento Humano, utilizará los medios de comunicación internos como estrategia de implementación a través de Circulares de inscripción y convocatoria que serán divulgadas a través de correos electrónicos, publicación en redes sociales institucionales, publicación en carteleras internas, promoción voz a voz. La matriz final será publica en la página web de la entidad para su conocimiento

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,

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: PLA-GH-03</p>	
		<p>Versión: 07</p>	
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Fecha: 29/01/2024</p>	
		<p>Página 26 de 27</p>	

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.

PUBLICACIÓN DE LAS TEMÁTICAS

Una vez consolidada la información base, la Dirección de Talento Humano publicará en la página web de la dependencia, las temáticas a desarrollar a través del Plan Institucional de capacitación para la vigencia 2024, así como las actualizaciones que se presenten.

INDICADORES Y SEGUIMIENTO



Indicador de Eficacia:

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

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENTES DESDE	OBSERVACIONES
01	11/05/2018	Creación Del Documento
02	25/04/2019	Actualización Normativa
03	22/07/2020	Actualización Normativa
04	27/01/2021	Actualización de acuerdo a nuevos lineamientos del DAFP y nombre del

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-03	
		Versión: 07	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 29/01/2024	
		Página 27 de 27	

		proceso
05	17/01/2022	Actualización Normativa
06	16/01/2023	Actualización Normativa
07	29/01/2024	Actualización Normativa

RUTA DE APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
CARGO: Profesional Universitario	CARGO: Directora de Talento Humano	CARGO: Secretaria Administrativa

‘La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO’