


	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
		<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 1 de 33	

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



**SECRETARIA ADMINISTRATIVA  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**2025**

 <p>Alcaldía de <b>IBAGUÉ</b> N.I. 830113389-7</p>	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
		<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 2 de 33	

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>CONCEPTOS Y/O DEFINICIONES .....</b>	<b>4</b>
<b>LINEAMIENTO METODOLOGICOS .....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>6</b>
<b>PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>8</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>8</b>
<b>ALCANCE .....</b>	<b>9</b>
<b>RESPONSABLES .....</b>	<b>9</b>
<b>CONTEXTO ESTRATÉGICO .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICULACIÓN CONCEPTUAL CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL .....</b>	<b>11</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>14</b>
<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION .....</b>	<b>14</b>
<b>PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>15</b>
<b>PROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>28</b>
<b>DIVULGACIÓN DE LA RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS PÚBlicos .....</b>	<b>31</b>
<b>PRESUPUESTO .....</b>	<b>31</b>
<b>PUBLICACIÓN DE LAS TEMÁTICAS .....</b>	<b>31</b>
<b>APROBACIÓN Y ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC .....</b>	<b>32</b>
<b>INDICADORES Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>32</b>

 <p>Alcaldía de <b>IBAGUÉ</b> N.I. 830113389-7</p>	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
	<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 3 de 33	

## 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 2025, 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 2025. 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.

*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 de <b>IBAGUÉ</b> N.I. 830113389-7</p>	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
		<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 4 de 33	

## 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 de <b>IBAGUÉ</b> N.I. 830113389-7</p>	<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA</p>	<p><b>Código:</b> PLA-GH-03</p>	
		<p><b>Versión:</b> 08</p>	
	<p><b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p><b>Fecha:</b> 23/01/2025</p>	
		<p><b>Página</b> 5 de 33</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).

 <p>Alcaldía de <b>IBAGUÉ</b> N.I. 830113389-7</p>	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 6 de 33	

## 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.

## 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.**

 <b>Alcaldía de IBAGUÉ</b> <small>NI: 830113389-7</small>	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
	<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Versión:</b> 08	
		<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 7 de 33	

- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.**

## PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El PIC 2025, se regirá por los principios contenidos en la Ley 1567 de 1998 y en la Resolución 390 del 2017.

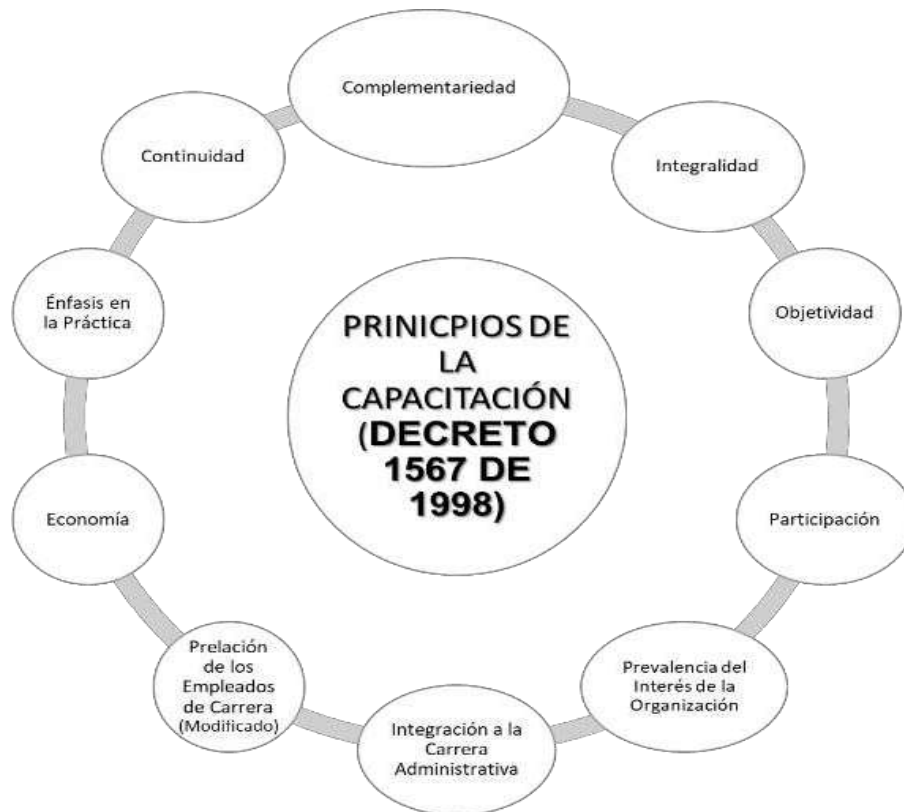


Fig.1. Principios contenidos en la Ley 1567 de 1998



	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03		
		<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		<b>Versión:</b> 08
				<b>Fecha:</b> 23/01/2025
				<b>Página</b> 8 de 33



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



## 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.



	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
	<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 9 de 33	

- 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.

### ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación establece programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación dirigidos a los servidores públicos de las diferentes dependencias.



### RESPONSABLES

**Dirección de Talento Humano:** Dirigir la elaboración, implementación y evaluación del programa.

**Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Instancia que aprueba el Plan Institucional de Capacitación.

**Comisión de Personal:** Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

**Servidores Públicos:** La capacitación tiene la dualidad de ser un derecho, pero también una obligación; por lo tanto, es deber de todo servidor público asistir a las actividades de capacitación del Plan, adquirir el conocimiento y compartirlo.

	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
		<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 10 de 33	



## 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.
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

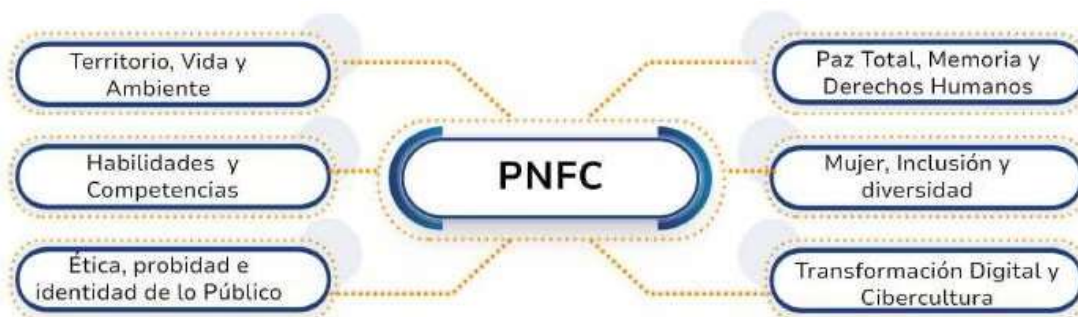
	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
		<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 11 de 33	

## 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 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

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 12 de 33</b>	

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.

**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

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 13 de 33</b>	

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.

### **MODALIDADES DE CAPACITACIÓN**

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2025 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.

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 14 de 33</b>	

## 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 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 CAPACITACION



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 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



	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 15 de 33</b>	

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.



Para lo anterior, la Dirección de Talento Humano en el proceso de formulación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, 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
6. Identificación de necesidades a través del Comité Técnico Sigami

## 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.

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 16 de 33</b>	

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
- Identificación de necesidades en el Comité Técnico SIGAMI

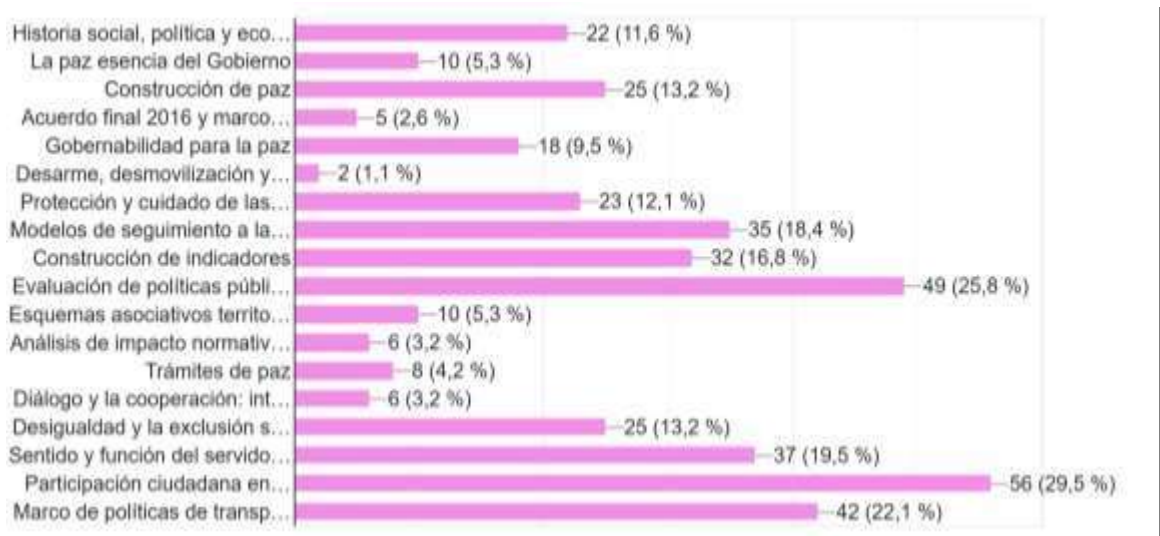
Como resultado de la encuesta individual se detectaron las siguientes necesidades de acuerdo a cada eje propuesto en el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030:



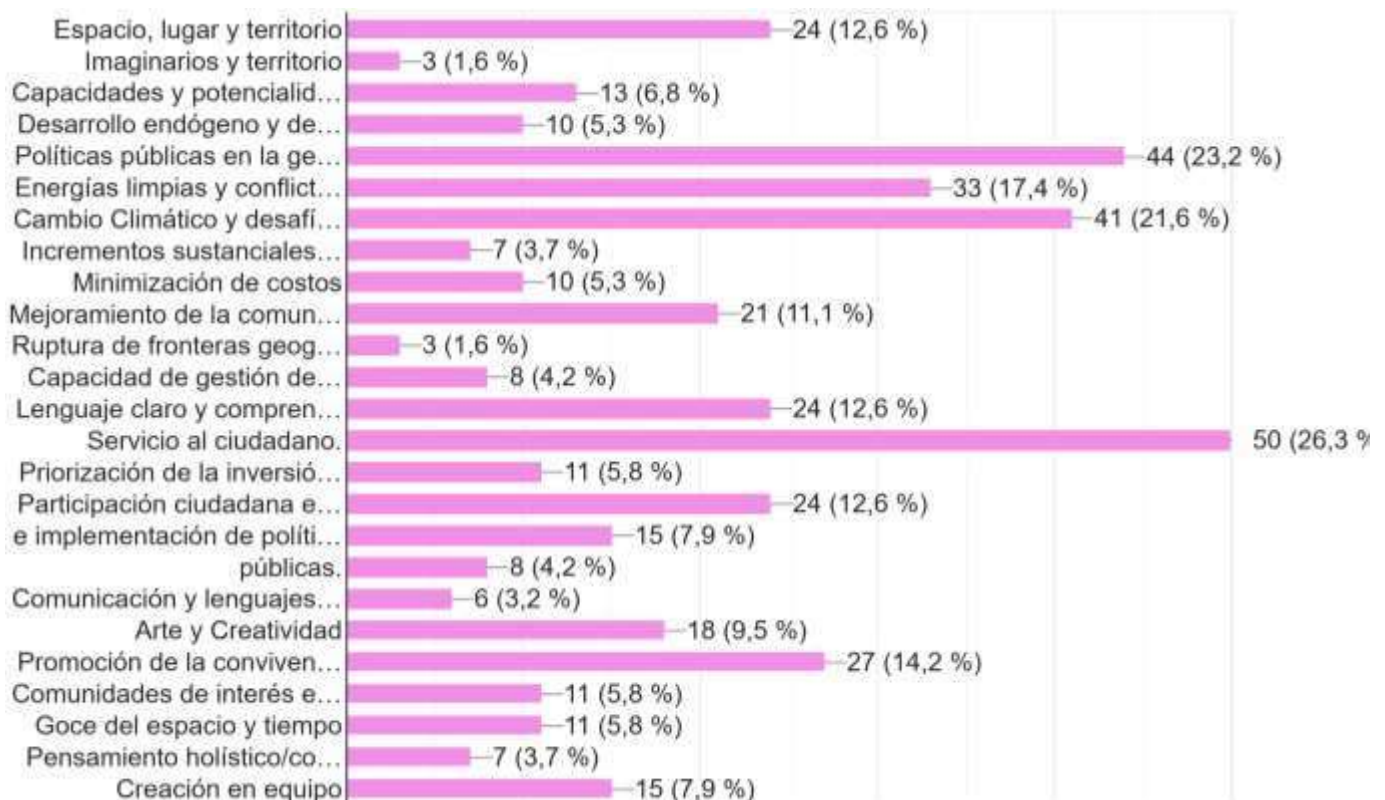
	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PLA-GH-03	
		<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página 17 de 33	



### Preguntas relacionadas con el Plan Institucional de Capacitación:

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





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



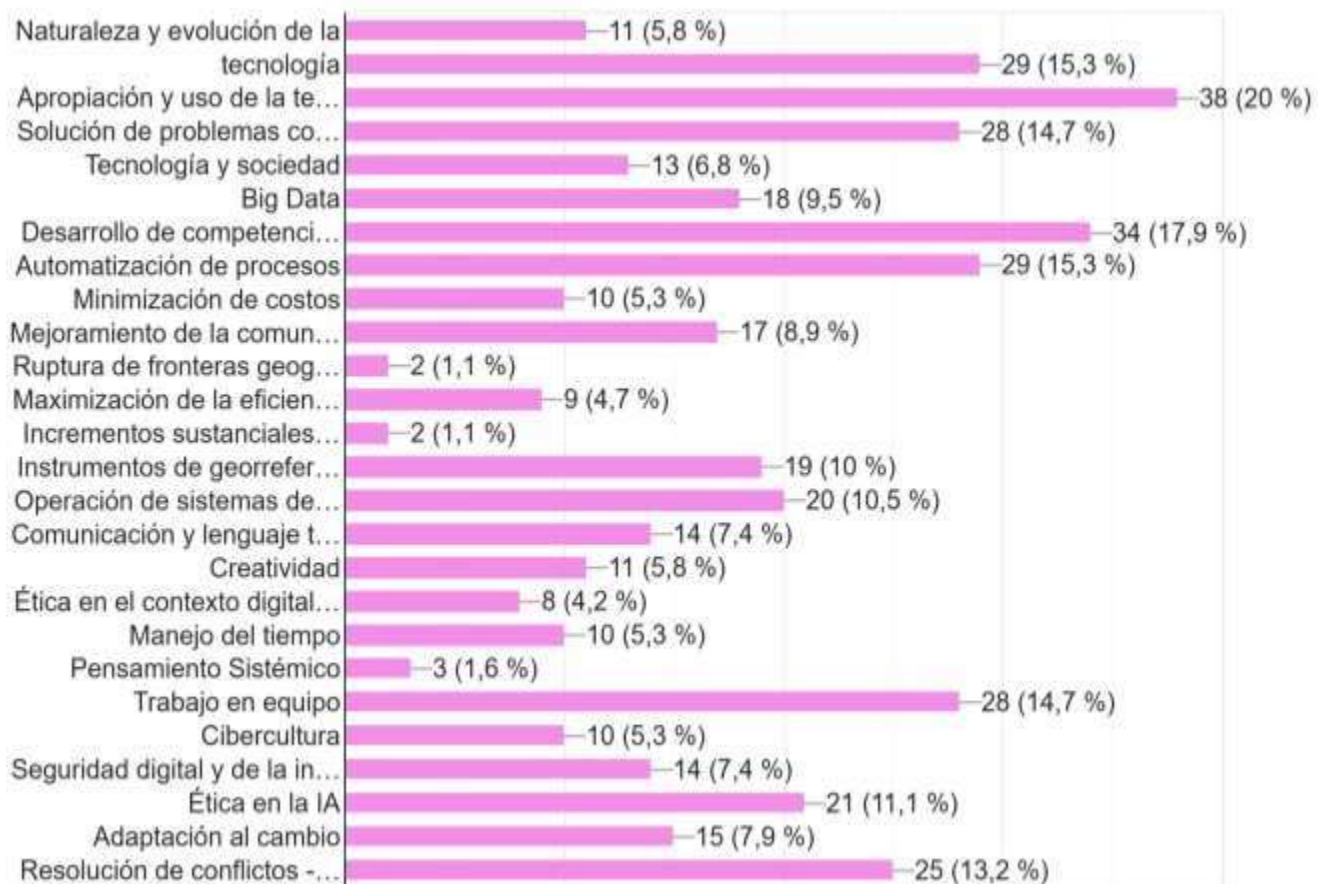
	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 18 de 33</b>	



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



	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 19 de 33</b>	

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





	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 20 de 33</b>	

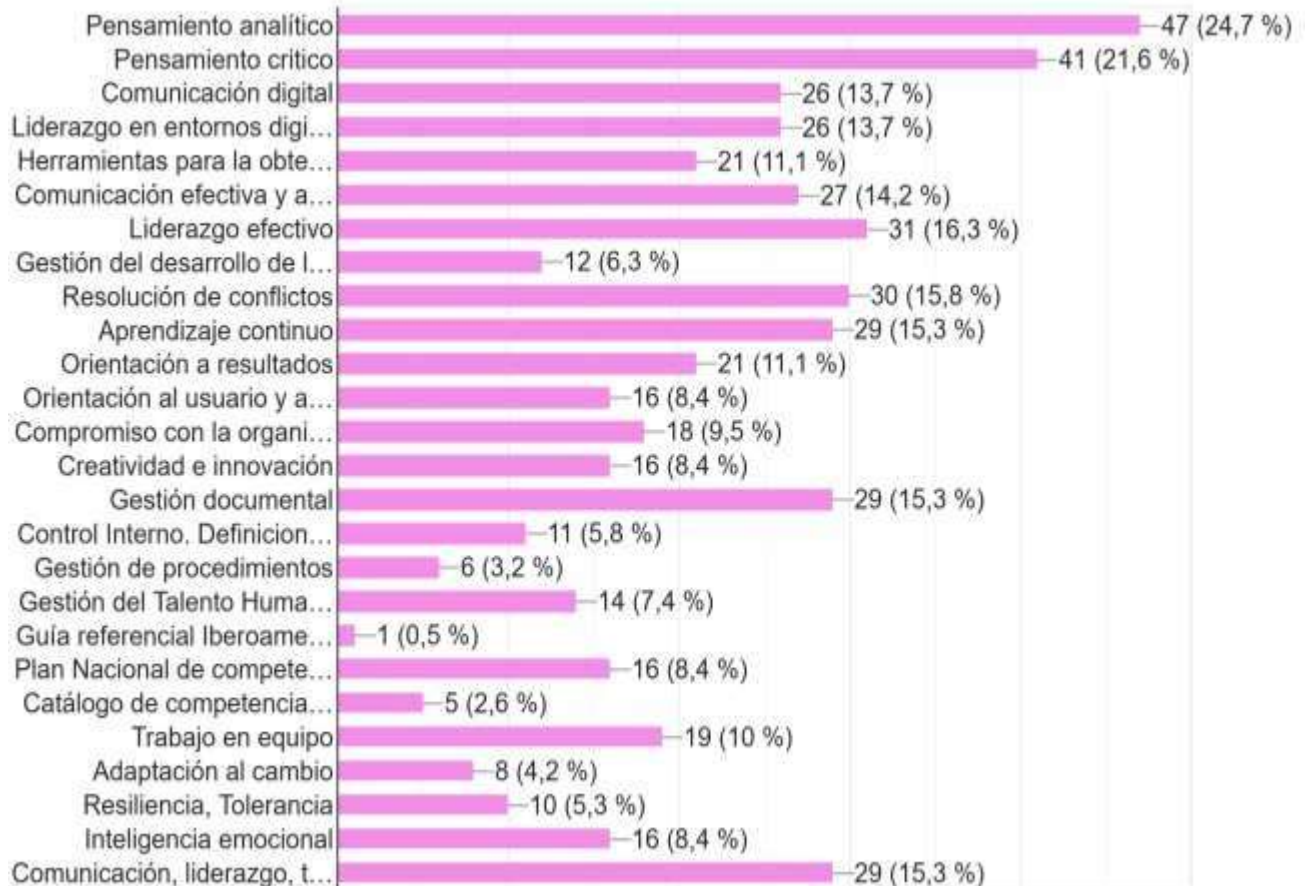
5. Temas de interés con relación al eje 5: **PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD EN LO PÚBLICO**







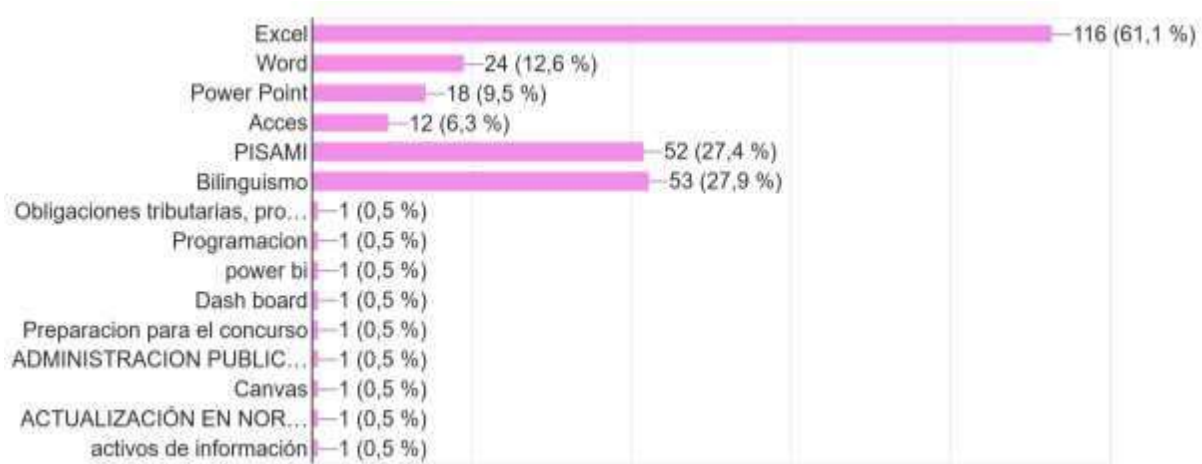
 <p>Alcaldía de <b>IBAGUÉ</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GH-03</p>	
		<p><b>Versión:</b> 08</p>	
	<p><b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 23/01/2025</p>	
		<p><b>Página 21 de 33</b></p>	

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



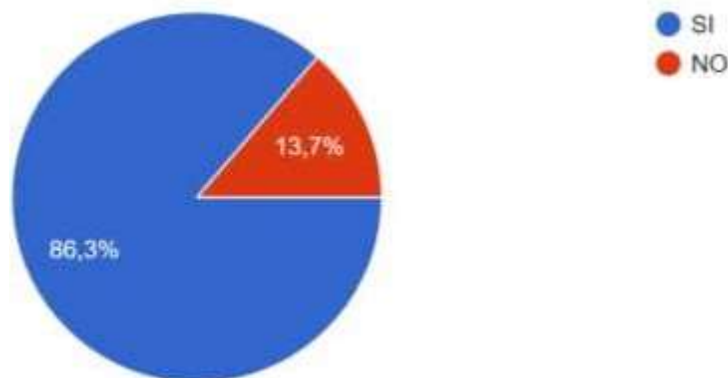
	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 22 de 33</b>	



7. Otras temáticas de interés:



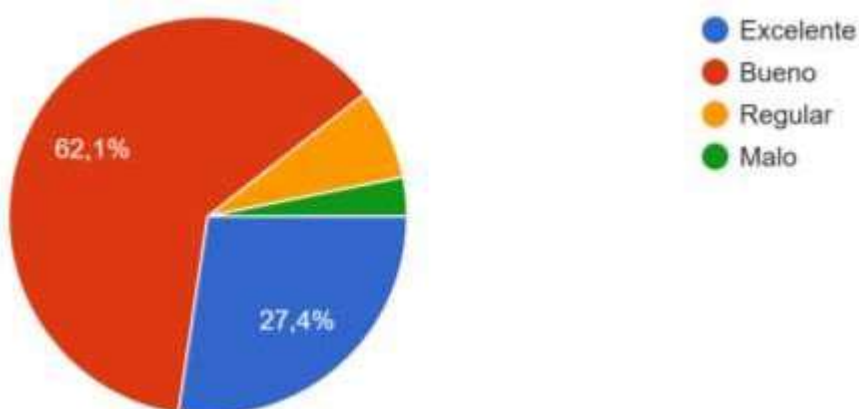
Así mismo, se evaluó las actividades desarrolladas a través del Plan de Capacitación de la vigencia 2024, así:

1. Participó en capacitaciones durante la vigencia 2024



	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 23 de 33</b>	



2. Cómo califica las capacitaciones ejecutadas en la vigencia 2024:



Como resultado del reporte realizado por las dependencias solicitadas a través de la circular 186 de diciembre de 2024 y circular 00002 de enero de 2025, se detectaron las siguientes temáticas:

### Secretaría General

DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
Sec. General	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Prevención y resolución de conflictos</li> <li>*Relaciones pacíficas en el ámbito laboral</li> <li>*Comunicación efectiva en equipos de trabajo</li> <li>*Habilidades para sembrar y cosechar la paz</li> <li>*Gestión del cambio en el ambiente laboral</li> <li>*Entrenamiento en inteligencia emocional</li> <li>*Comunicación efectiva en equipos de trabajo</li> <li>*Paz ambiental</li> </ul>
Dirección de Atención al Ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Política del servicio al ciudadano</li> <li>* Evaluación del servicio y medición de la percepción del ciudadano</li> <li>*Comunicación asertiva o lenguaje claro</li> <li>*Inglés</li> </ul>

 <p>Alcaldía de <b>IBAGUÉ</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GH-03</p>	
		<p><b>Versión:</b> 08</p>	
	<p><b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 23/01/2025</p>	
		<p><b>Página 24 de 33</b></p>	

### Secretaría de Cultura

DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
Sec. Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Lengua de señas</li> <li>*Respeto y comunicación asertiva</li> <li>*Manejo de herramienta ofimáticas</li> <li>*Liderazgo y trabajo en equipo</li> <li>*Salud mental y orientación psicológica</li> <li>*Cumplimiento de manual de funciones</li> </ul>



### Secretaría de Desarrollo Económico

DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
Sec. Desarrollo Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Sistema Integral de Gestión de la Alcaldía Municipal de Ibagué-SIGAMI</li> <li>*Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG</li> <li>*Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019)</li> </ul>
Dirección de Turismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Inglés</li> </ul>

### Secretaría de Desarrollo Social

DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
Sec. Desarrollo Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Formulación y seguimiento de políticas públicas</li> </ul>
Dirección de Infancia, Adolescencia y Juventud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión documental</li> <li>*Trabajo en equipo y relación interpersonales</li> <li>* Sistema Integral de Gestión de la Alcaldía Municipal de Ibagué-SIGAMI</li> <li>*Seguridad y salud en el trabajo SST</li> </ul>



 <p>Alcaldía de <b>IBAGUÉ</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GH-03</p>	
		<p><b>Versión:</b> 08</p>	
	<p><b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 23/01/2025</p>	
		<p><b>Página 25 de 33</b></p>	

### Secretaría Administrativa



DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
Sec. Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Contratación</li> <li>*Gestión presupuestal</li> <li>*Actualización en Reforma Pensional</li> </ul>
Dirección de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Funciones y responsabilidades Comité paritario de SST</li> <li>*Funciones y responsabilidades Comité de convivencia laboral</li> <li>* Marco legal SG-SST</li> <li>*Primeros Auxilios Avanzado</li> <li>*Funciones y responsabilidades Comisión de Personal</li> <li>*Actualización normativa situaciones administrativas y manejo de nómina</li> <li>*Actualización en Reforma Pensional</li> </ul>

### Secretaría de las TIC

DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
Sec. TIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Metodología Scrum</li> <li>*Seguridad en base de datos e infraestructura tecnológica</li> <li>*Formación de proyectos CTI</li> <li>*Innovación digital archivística</li> <li>*Colombia compra</li> </ul>

### Secretaría de Salud

DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
Sec. Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Planeamiento estratégico: Gestión y cumplimiento en las metas del plan de desarrollo asociado a los demás instrumentos de planeación y planificación, Riesgos asociados a la Gestión de los Procesos, Verificación</li> </ul>

 <p>Alcaldía de <b>IBAGUÉ</b> NIT. 800113389-7</p>	<p><b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b></p>	<p><b>Código:</b> PLA-GH-03</p>	
		<p><b>Versión:</b> 08</p>	
	<p><b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	<p><b>Fecha:</b> 23/01/2025</p>	
		<p><b>Página 26 de 33</b></p>	



DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
	de Estándares de Habilitación de Prestadores de Servicios de Salud
Dirección de Prestación de servicios de Salud y Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Metodología para la formulación de planes territoriales de salud</li> <li>*Elaboración y formulación de procedimientos internos de la Dirección</li> <li>*Reforma de la salud</li> </ul>
Dirección de Aseguramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Gestión de resolución PQRS, Atención al Ciudadano y Gestión Documental</li> <li>*Actualización en manejo de bases de datos y procesos de auditorías con las EAPB</li> </ul>
Dirección de Salud Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Fortalecimiento Institucional: Formulación y estructuración de proyectos de Inversión, Desarrollo de capacidades en el diseño, implementación y seguimiento de manuales procedimientos, instructivos y formatos del sistema de gestión SIGAMI</li> <li>*Resolución PQRS, Atención al Ciudadano y Gestión Documental</li> </ul>

### Secretaría de Movilidad

DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
Sec. Movilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Código de integridad y buen gobierno</li> <li>*Manejo de PQRS</li> <li>*Atención al ciudadano</li> </ul>

### Oficina de Control Interno

DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
Oficina de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Redacción de Informes</li> <li>*Excel avanzado</li> <li>*Habilidades lectoras</li> <li>*Habilidades ofimáticas</li> </ul>

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 27 de 33</b>	



DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
	*Formulación e interpretación de indicadores

### Oficina de Comunicaciones

DEPENDENCIA	TEMATICA SOLICITADA
Oficina de Comunicaciones	*Analítica de datos en redes sociales y encuestas * Comunicación gubernamental y marketing político

Como resultado de mesa de trabajo con el Comité Técnico SIGAMI, realizada el 11 de diciembre de 2024, se detectaron las siguientes temáticas:

- \*Modelo Integrado de Gestión y Planeación-MIPG
- \*Sistema de Gestión Ambiental
- \*Contratación Estatal
- \*Presupuesto
- \*Ofimática
- \*Políticas Públicas
- \*Ordenamiento Territorial
- \*Derecho Disciplinario
- \*Atención al Ciudadano-Lenguaje Claro
- \*Salud mental
- \*Formulación, análisis y seguimiento a indicadores
- \*Análisis de datos
- \*Riesgos
- \*NTC 647
- \*ISO 27001
- \*Código de Integridad y Buen Gobierno
- \*Participación Ciudadana
- \*Preparación al concurso de méritos
- \*medición, evaluación y mejora de la experiencia ciudadana en espacios de participación y rendición de cuentas
- \*Sensibilización para superar la estigmatización de las personas reincorporadas

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 28 de 33</b>	

## PROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



### PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los programas de inducción y reinducción, conforme se establece en el artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, son “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

El citado decreto, en el literal a. de este artículo define el Programa de Inducción como: “un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación”, y en el subsiguiente literal al Programa de Reinducción como uno: “dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, (...) se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

Como complemento se cuenta con el entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual, según la definición dada por la Circular Externa No. 100-10 del 2014 emitida por el DAFP “busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo”.

Para la vigencia 2025 se realizarán jornadas de inducción a medida de las necesidades de acuerdo con las vinculaciones de personal nuevo; así mismo, se desarrollarán sesiones de reinducción sobre temas transversales a fin de actualizar a los servidores públicos de la Alcaldía de Ibagué, en temas transversales y específicos, a fin de orientarlos e integrarlos a la cultura organizacional.

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 29 de 33</b>	

**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.

**Programa de Bilingüismo:** El programa de bilingüismo en la administración pública que lidera el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Departamento Administrativo de la Función pública ha sido implementada con el fin de que los servidores públicos fortalezcan sus competencias en el dominio del inglés, mejorando su desempeño profesional donde la lengua inglesa sea requerida, así mismo permite prestar un mejor servicio a personas angloparlantes no residentes en

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 30 de 33</b>	



el país que emplean el inglés como lengua franca y permite empoderar su entorno personal con el uso de la segunda lengua.

**PROGRAMA DE 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”. La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

Las líneas que se presentan a continuación son la base del programa dirigido a la alta gerencia del Estado y serán complementadas de acuerdo con los desarrollos de las políticas públicas del Gobierno Nacional:

- a) **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.
- b) **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.

	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 31 de 33</b>	

## **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.



### **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.

### **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 2025, así como las actualizaciones que se presenten.



	<b>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</b>	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>Versión:</b> 08	
	<b>PLAN: INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página 32 de 33</b>	

## APROBACIÓN Y ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

La aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC realizada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se realiza posterior a la revisión de la Comisión de Personal en el mes de enero de 2025. La Dirección Administrativa de Talento Humano, en cabeza de su Director(a), es la responsable de aplicar los ajustes, sobre el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, a que hubiere lugar posterior revisión del este por parte el Comité Institucional de Desempeño como instancia coordinación competente para esta acción.

### INDICADORES Y SEGUIMIENTO



#### Indicador de Eficacia:

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

### CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENTES DESDE	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
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 proceso
05	17/01/2022	Actualización Normativa
06	16/01/2023	Actualización Normativa
07	12/01/2024	Actualización Normativa
08	23/01/2025	Actualización de datos



	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN HUMANA	<b>Código:</b> PLA-GH-03	
		<b>PLAN:</b> INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
		<b>Fecha:</b> 23/01/2025	
		<b>Página</b> 33 de 33	

## RUTA DE APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Universitario	Directora Talento Humano	Secretaria Administrativa