



ALCALDÍA MUNICIPAL DE

Ipiales



PLANES INSTITUCIONALES

PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE IpiALES <small>NIT.800099095-7</small>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 2 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

SECRETARIA GENERAL

SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC Vigencia - 2025

MUNICIPIO DE IPIALES ENERO 2025

Carrera 6 No. 8-75, Plaza 20 de Julio 2° Piso. (+57 2) 7734044
www.ipiales-narino.gov.co – subsecretariataletohumano@ipiales-narino.gov.co
 Código postal 524061 • IpiALES, Nariño, Colombia

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 3 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	4
1. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.....	5
1.1. MAPA DE PROCESOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE IPIALES	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. CONCEPTOS QUE PERMITAN COMPRENDER LA PROPUESTA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	6
4. OBJETIVOS.....	10
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	11
6. LINEAMIENTOS.....	12
6.1. CONCEPTUALES	12
6.2. PEDAGÓGICOS	13
6.3. ADMINISTRATIVOS.....	15
7. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	16
7.1. INDUCCIÓN	16
7.2. REINDUCCIÓN.....	17
7.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	17
8. PRESUPUESTO.....	23
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	23
10. FICHA DE RESPONSABILIDADES	25

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales <small>NIT.800099095-7</small>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 4 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

INTRODUCCION

La Alcaldía Municipal de Ipiales en cumplimiento de lo dispuesto al Decreto 612 de 2018 establece “Las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, deberá implementar el Plan de Capacitaciones “PIC” que deberá ser publicado en la página web para la vigencia 2024.

El plan de capacitaciones es una herramienta la cual determina las prioridades en cuanto a capacitaciones que requieren los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Ipiales, es un proceso estratégico de educación aplicado a la Administración que está dispuesto a fortalecer conocimientos en los puestos de trabajo de los servidores públicos.

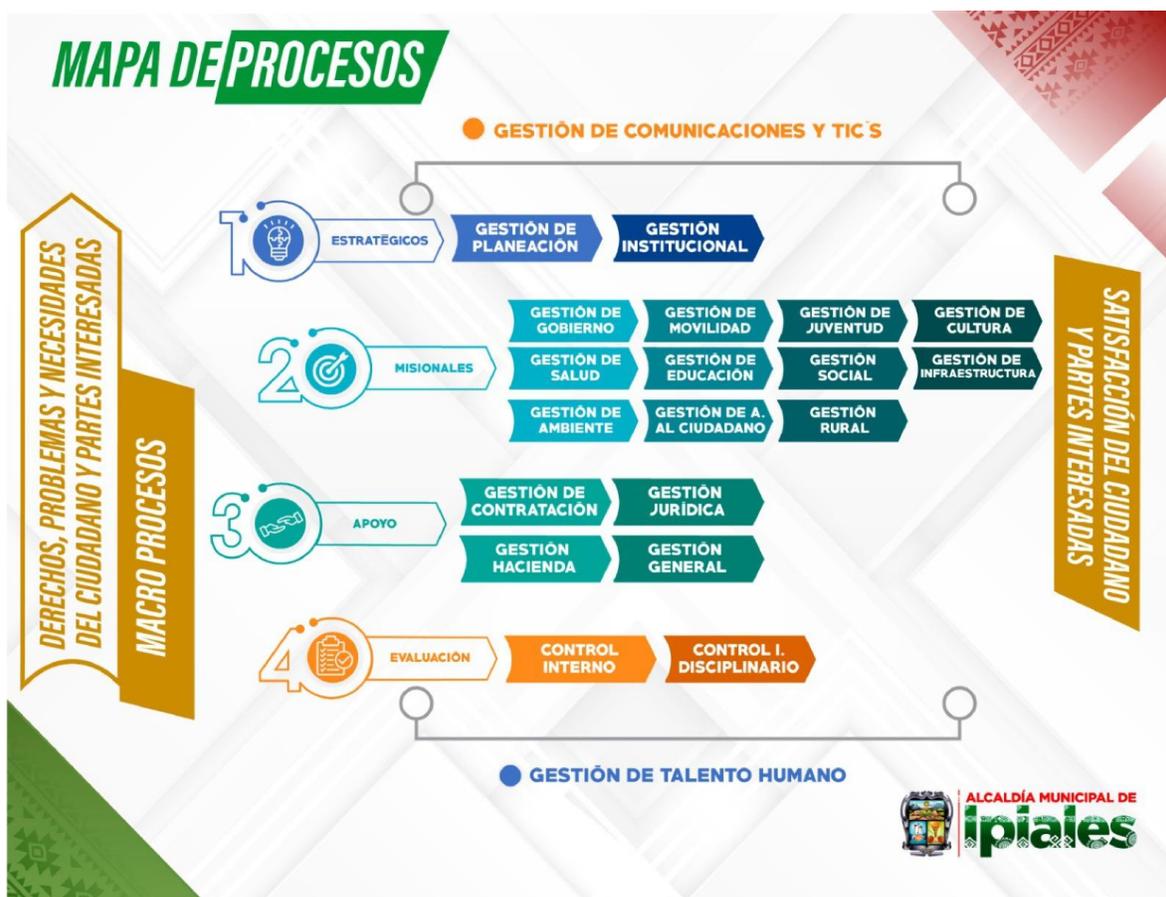
La Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Ipiales es la responsable de dar cumplimiento a las capacitaciones solicitadas por los servidores públicos, para así lograr una integración de estos con sus puestos de trabajo dentro de la Administración, de igual manera el incremento de su conocimiento y su eficiencia, así también su crecimiento personal y profesional con el fin de brindar a los funcionarios un entorno agradable y que se logre el trabajo en equipo para motivar el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 5 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.

La misión, visión y valores de la alcaldía municipal de Ipiales enlazado con el plan de desarrollo buscan el contexto estratégico que da soporte y el que permite determinar las cuestiones externas e internas, que son pertinentes para la Dirección Estratégica y la comprensión de la capacidad con el fin de lograr los resultados previstos por el Municipio de Ipiales.

1.1. MAPA DE PROCESOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE IPIALES



 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 6 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

2. MARCO NORMATIVO

Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

Ley 909 del 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” en el Artículo 15. “Las Unidades de Personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)”, y el Artículo 36, Numeral 1, Objetivos de la Capacitación. La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo

profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El parágrafo del mismo artículo señala que las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, Se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

El artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan

Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. CONCEPTOS QUE PERMITAN COMPRENDER LA PROPUESTA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Se adoptan las establecidas en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC emitidas por la ESAP y DAFP.

APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 7 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

APRENDIZAJE: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

BRECHA DE COMPETENCIA: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo. Algunos medios de detección de brechas de competencias son: Evaluación de desempeño, evaluación de competencias, observación del desempeño, cuestionarios, entrevistas con jefes, entrevista de salida, análisis de procesos, reportes de jefes y supervisores.

En el sector público, la medición de la brecha es el resultado de la evaluación de las competencias comporta mentales de los empleados de la entidad, la cual debe ser realizada por las áreas de personal con base en instrumentos de evaluación que diligencien diferentes evaluadores (jefes, compañeros de trabajo y el empleado mismo). La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.

Según lo establecido en el Acuerdo 138 de 2010, los compromisos mentales deberán asumirse con fines de mejoramiento institucional y personal, teniendo como referente el contexto y las circunstancias particulares en las que los servidores públicos con derechos de carrera desempeñan sus funciones. Los compromisos comportan mentales deben estar relacionados con los principios y valores institucionales y hacen parte del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral.

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

COMPETENCIAS: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

CONSTRUCTIVISTA: Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 8 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

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. 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 y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente.

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.

EDUCACIÓN INFORMAL: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (NO FORMAL): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE: Son procedimientos que pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos aspectos vinculados con ellos. Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más.

Los objetivos particulares de cualquier estrategia de aprendizaje pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento, o incluso la modificación del estado afectivo o motivacional del aprendiz, para que este aprenda con mayor eficacia los contenidos curriculares o extracurriculares que se le presentan (véase Dansercau, 1985; Weinstein y Mayer, 1983).

INDICADOR: Es la representación cuantitativa (variable o relación entre variables) verificable objetivamente, que refleja la situación de un aspecto de la realidad y el estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado en un momento del tiempo para hacer su respectivo seguimiento y evaluación.

INDICADOR DE GESTIÓN: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro de la etapa de implementación de una política, programa o proyecto.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 9 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

INDICADOR DE IMPACTO: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general. Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no.

MEDICIÓN DE LA BRECHA DE COMPETENCIA: Es la valoración del nivel de desarrollo de una competencia con respecto al perfil deseado de la misma. Al comparar el perfil deseado con la situación actual del funcionario, puede resultar una brecha (diferencia) mínima, moderada, considerable o crítica.

MODELO PEDAGÓGICO: Fundamento teórico que orienta la acción pedagógica del docente en la enseñanza, permite responder los siguientes interrogantes: ¿para qué enseñar? ¿Qué enseñar? ¿Cuándo enseñar?, ¿con qué enseñar? Y ¿cómo evaluar?, lo cual hace característico un estilo de enseñanza-aprendizaje.

MÉTODOS DE ENSEÑANZA: Son las distintas secuencias de acciones del profesor que tienden a provocar determinadas acciones y modificaciones en los educandos en función del logro de los objetivos propuestos.

Para definir el método de enseñanza debemos tener presente que es:

- Un conjunto de procedimientos del trabajo docente.
- Una vía mediante la cual el profesor conduce a los educandos del desconocimiento al conocimiento.
- Una forma del contenido de la enseñanza.
- La actividad de interrelación entre el profesor y el educando destinada a alcanzar los objetivos del proceso de enseñanza aprendizaje.

Es importante tener presente que no existe un método de enseñanza ideal ni universal. Es necesario, así mismo, tener en cuenta que su selección y aplicación dependen de las condiciones existentes para el aprendizaje, de las exigencias que se plantean y de las especificidades del contenido.

PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 10 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE: Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

PROCESO DE FORMACIÓN: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

PROYECTO DE APRENDIZAJE: El proyecto de aprendizaje es una estrategia de enseñanza-aprendizaje utilizada en el medio educativo para que los estudiantes planeen, ejecuten y evalúen proyectos que tienen aplicación en el mundo real más allá del aula de clase.

PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

RUTA DE FORMACIÓN: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por las redes de formación de la Alcaldía Municipal de Ipiales para el desarrollo de competencias

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos al servicio de la Alcaldía Municipal de Ipiales, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para que logren el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estimular el mejoramiento continuo y el nivel de compromiso de los servidores públicos al servicio de la Alcaldía Municipal de Ipiales brindando oportunidades de desarrollo profesional y humano.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 11 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- Dirigir la capacitación y formación de los servidores públicos para posibilitar su desarrollo profesional, por ende, el mejoramiento de la prestación de sus servicios.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Alcaldía Municipal de Ipiales.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de la ética del servidor público.
- Elevar el nivel el compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores de la capacitación que imparte la Alcaldía Municipal de Ipiales a sus servidores públicos están basados en los estipulados en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 12 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigido a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones

6. LINEAMIENTOS

Los lineamientos que la Alcaldía Municipal de Ipiales utilizará en la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- guardan concordancia con los enunciados de política y lineamientos pedagógicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo de las competencias elaborado por el DAFP y la ESAP.

6.1. CONCEPTUALES

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de Competencias laborales:** 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.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 13 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- **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

El Decreto 2539 de 2005, considera las competencias laborales el eje de la gestión del talento humano en el sector público al definirlas como “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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado

Adquirir nuevas competencias no es una actividad previa al desarrollo profesional o personal, se adquieren principalmente mediante la realización del área respectiva. Las competencias son el resultado de una experiencia buscada y explotada activamente por aquel que participa en ella. Desde las dimensiones del Saber, el Saber Ser, y el Saber Hacer, se genera integralidad en el conocimiento, lo que permite organizar las diversas formas de aprendizaje.

La gráfica a continuación muestra la forma como se adquieren las competencias en cada aspecto.



6.2. PEDAGÓGICOS

- La educación basada en problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 14 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

A partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades específicas de aprendizaje, conocer el impacto directo que tienen las dificultades en los resultados del trabajo y, adicionalmente desarrollar aspectos como el razonamiento, el juicio crítico, la creatividad y la prospectiva en los funcionarios.

- El proyecto de aprendizaje en equipo: Los equipos son una forma de organizar los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto permite reconocer el entorno, determinar un plan de aprendizaje general e individual y auto dirigir el aprendizaje; es decir, los empleados deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso: además permite considerar en forma integral, las dimensiones del ser, el hacer y el saber en el proceso de aprendizaje.

En su desarrollo es posible:

- a) Solucionar problemas de producción de servicios, con base en las competencias de los empleados.
 - b) Fortalecer las capacidades para resolver problemas a nivel institucional.
 - c) Mejorar la capacidad para trabajar en equipo.
 - d) Empoderar de la responsabilidad del aprendizaje grupal e individual al equipo de proyecto y a cada una de las personas que lo integran.
 - e) Mejorar las habilidades en el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones.
 - f) Identificar oportunidades de mejoramiento aplicables a la persona o a la entidad.
- Valoración de los aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 15 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

6.3. ADMINISTRATIVOS

De conformidad con el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, es función de las Comisiones de Personal de la entidad: “h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación... y en su seguimiento”

El proceso de identificación de necesidades, la formulación de los proyectos de aprendizaje en equipo y del PIC, partirá de encuestas a todos los funcionarios, estará dirigido a atender las necesidades de capacitación a nivel individual, de las áreas de trabajo e institucionales con el fin de articularse con los planes, programas y proyectos de la institución

El Plan Institucional de Capacitación tendrá como eje central la visión y la misión de la Administración municipal frente al desarrollo integral del servidor público, procurando su crecimiento armónico, el desarrollo de competencias y capacidades.

Los programas de capacitación reforzarán el desarrollo de las competencias funcionales y comporta mentales de los servidores públicos, así como aquellas que la entidad defina como requeridas, y deben apoyar la consolidación de una cultura organizacional con valores definidos.

Evidentemente la capacitación es un proceso continuo que apoya el desarrollo de los servidores y debe corresponder con las funciones que está ejerciendo el beneficiario de la misma.

Todos los servidores públicos de carrera administrativa gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten, guardando los criterios de población objetivo y población beneficiaria definidos en la normatividad vigente y en los requisitos establecidos para ello.

La capacitación es una obligación de la Administración, y es un derecho y un deber de los funcionarios.

- Los secretarios, Directores y Jefes de Oficinas deben ser líderes en el proceso de formulación y priorización los temas de capacitaciones, deben permitir y fomentar la participación de los funcionarios en las actividades de capacitación programadas.
- Prelación de los Empleados de Carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. (Decreto 1567 de 1998).

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 16 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

La Alcaldía Municipal de Ipiales implementara los programas de capacitación hasta por 160 horas a los empleados que se encuentren en provisionalidad. (Circular 100-010-2014, DAFP)

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de capacitación o de educación no formal. Solo podrán asistir a actividades que imparta directamente la entidad, para la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional. (Circular 100-010-2014, DAFP)

El Servidor Público tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- a. Asistir y participar en las actividades de capacitación.
- b. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Alcaldía Municipal de Ipiales.
- c. Servir de agente multiplicador de los conocimientos y habilidades adquiridas dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- d. Tomar de manera obligatoria los programas de capacitación impartidos por la Alcaldía Municipal de Ipiales, según corresponda.

De acuerdo con la naturaleza de la formación y/o capacitación, el perfil de los participantes, la Alcaldía Municipal de Ipiales desarrollará el plan institucional de capacitación a través de cursos, diplomados, charlas, seminarios, talleres, conferencias entre otras alternativas, en modalidades, presencial, virtual, o mixta.

7. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

7.1. INDUCCIÓN

El objetivo es fortalecer la integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, al momento de la vinculación con la entidad

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 17 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

Este se compone de los siguientes módulos con los siguientes contenidos los cuales serán impartidos por el responsable de cada área según lo establecido en el programa de inducción y reinducción:

- Plataforma estratégica
- MIPG, Sistema de Calidad.
- Código de Integridad
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Productos y servicios que se ofrece la Alcaldía Municipal.
- Manual de funciones y procedimientos
- Normatividad archivística
- Lineamientos de la atención al ciudadano

Finalmente se hace un acompañamiento de la Subsecretaria de Talento Humano por un recorrido de presentación de las instalaciones de la entidad.

7.2. REINDUCCIÓN

De conformidad con lo estipulado en el capítulo II del Decreto 1567, las entidades deben adelantar cada dos años un programa de reinducción dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortalecer el sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

Para tal efecto se realiza el ajuste del programa de inducción y reinducción para incorporar los lineamientos y políticas de la entidad, las políticas, planes programas y proyectos, así como los lineamientos generales.

La actualización del programa de Inducción y Reinducción estará determinada según las necesidades institucionales y de lo que ello derive, así como las diferentes dinámicas y cambios que se presenten en las dependencias de la Institución.

7.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales. *(Tomado del texto: de la Guía para la formulación de los PIC del DAPF y ESAP)*

Para lo anterior deben tener en cuenta las siguientes fases:

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 18 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- **SENSIBILIZACION-** Familiarizar a los empleados y directivos con la nueva cultura de la capacitación – identificar facilitadores internos – explicar cómo conformar equipos de aprendizaje.
- **FORMULACION DE CRONOGRAMA DE APRENDIZAJE** - Identificar las necesidades institucionales – Identificar el problema para establecer el proyecto – Plantear los objetivos de aprendizaje – Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma.
- **CONSOLIDACION DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES-** Problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización – Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje – Prioridades Institucionales.
- **PROGRAMACION DEL PLAN INSTITUCIONAL** – Proyectos de Aprendizaje en equipo aprobados – Prioridades Institucionales – Estrategias de Aprendizaje viables – Mecanismos de evaluación y seguimiento.
- **EJECUCION DEL PIC** – Divulgación del PIC y coordinación con áreas y proveedores -Control y evaluación de acciones.
- **CARACTERIZACION DE LA POBLACION:**

El fin último de las capacitaciones en la Alcaldía Municipal de Ipiales es el desarrollo de competencias en los funcionarios, el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento del servicio público y la contribución para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.

PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DEL CARGO 2025

No. DE CARGOS	EMPLEOS POR NATURALEZA DEL CARGO
1	ELECCIÓN POPULAR
61	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
35	CARRERA ADMINISTRATIVA
189	PROVISIONALIDAD
2	TRABAJADOR OFICIAL
1	PERIODO
289	TOTAL

En lo referente a la distribución de los funcionarios de la Planta por Nivel Jerárquico se encuentra que el 28.37% de los funcionarios de planta pertenecen al nivel de asistencial, el 29.41% correspondiente al nivel técnico, 23.52% pertenecen al nivel profesional, 15.57% al nivel directivo, y el 2.76% al nivel asesor.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 19 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

PLANTA DE PERSONAL POR NIVELES

No. de CARGOS	EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO
45	DIRECTIVO
8	ASESOR
68	PROFESIONAL
85	TÉCNICO
1	PERIODO
82	ASISTENCIAL
289	Total

Teniendo en cuenta los datos presentados anteriormente, resalta en primera instancia que la mayor proporción de la planta se encuentra ubicada en los niveles asistencial y técnico, sin embargo, se reafirma la importancia de desarrollar estrategias de capacitación que lleguen a todos los funcionarios de planta en los diferentes niveles jerárquicos.

Las necesidades de capacitación de los niveles profesional, técnico y asistencial se establecen de acuerdo a los procesos que están directamente relacionadas con la funciones que desempeñan y dirigidos a fortalecer las competencias requeridas para apalancar el desarrollo de planes; programas y proyectos del área específica en la que se encuentre laborando; el plan de mejoramiento individual es el resultado del proceso de evaluación de la gestión y las acciones requeridas para implementar el plan estratégico institucional.

Dentro del diagnóstico para la formulación del mismo se desarrollaron por parte de la Subsecretaria de Talento Humano el modelo de encuesta que se realizó vía formulario google, la cual se anexa al presente documento, sirviendo de punto de partida para determinar las necesidades de la entidad, los resultados arrojados son los siguientes:

A. Tabulación y consolidación de la información

La información que corresponde a la aplicación de la encuesta se encuentra tabulada en el formulario google de la cuenta del correo institucional de la Subsecretaria de Talento Humano diligenciada por 73 personas con preguntas de selección múltiple en cuanto a las actividades de capacitación y bienestar de preferencia.

Los resultados que arroja la encuesta realizada a los funcionarios de la Alcaldía es la siguiente:

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 20 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

CAPACITACIONES	CANT. De funcionarios	%
GOBIERNO DIGITAL	8	11%
DEFENSA JURIDICA	19	26%
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	9	12.3%
SERVICIO AL CIUDADANO	25	34.2%
CONTRATACIÓN ESTATAL	10	13.7%
GESTION PRESUPUESTAL	7	9.6%
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	18	24.7%
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	20	27.4%
CULTURA ORGANIZACIONAL	13	17.8%
LIDERAZGO	25	34.2%
DOCUMENTOS ELECTRONICOS	15	20.5%
CLASIFICACIÓN, ORDENAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE ARCHIVOS	19	26%
COMUNICACIÓN ASERTIVA, ESCUCHA ACTIVA, TRABAJO EN EQUIPO, RELACIONES INTERPERSONALES	24	32.9%
TICS	22	30.1%
MANEJO DE PLATAFORMAS ESTATALES	18	24.7%
FORMULACIÓN DE PROYECTOS	24	32.9%
MIPG REQUISITOS MINIMOS	27	37%
OTROS		
DDHH-APOYO PSICOSOCIAL-PROTECCIÓN NNA	1	1.4%
PROCEDIMIENTOS JUDICIALES	1	1.4%
POLICIA JUDICIAL	1	1.4%

Tabla 1. Tabulación de encuestas

En la anterior tabla se evidencia los temas que los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de Ipiales requieren en cuanto a capacitaciones, los temas que se tendrán en cuenta son los temas que mayor porcentaje hayan tenido por los funcionarios que diligenciaron la encuesta.

	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 21 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

¿En qué temas le gustaría capacitarse para desempeñar su trabajo?



B. Programación

Las capacitaciones se realizarán de acuerdo al cronograma propuesto a continuación durante todo el año 2025, el cual está sujeto a modificación según la oferta de las entidades de capacitación privadas y estatales, en modalidad virtual o presencial y se prioriza de mayor a menor según los porcentajes de necesidades planteadas por los funcionarios y lo propuesto por la comisión de personal. Se debe tener en cuenta las capacitaciones desde el área de seguridad y salud en el trabajo.

CAPACITACIONES	CANT. De Funcionarios	%
MIPG REQUISITOS MINIMOS	27	37%
SERVICIO AL CIUDADANO	25	34.2%
LIDERAZGO	25	34.2%
FORMULACIÓN DE PROYECTOS	24	32.9%
COMUNICACIÓN ASERTIVA	24	32.9%
TICS	22	30.1%

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 22 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

GESTION DEL CONOCIMIENTO	20	27.4%
CLASIFICACIÓN, ORDENAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE ARCHIVOS	19	26%
DEFENSA JURIDICA	19	26%
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	18	24.7%
MANEJO DE PLATAFORMAS ESTATALES	18	24.7%
DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS	15	20.5%
CULTURA ORGANIZACIONAL	13	17.8%
CONTRATACIÓN ESTATAL	10	13.7%
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	9	12.3%
GOBIERNO DIGITAL	8	11%
GESTIÓN PRESUPUESTAL	7	9.6%
DDHH-APOYO PSICOSOCIAL, PROTECCION NNA	1	1,4%
PROCESOS JUDICIALES	1	1,4%
POLICIA JUDICIAL	1	1,4%

C. Ejecución

Se utilizarán los diferentes canales de comunicación de la Alcaldía Municipal para la difusión del Plan Institucional de Capacitaciones a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Ipiales, una vez se haya efectuado su respectiva aprobación, por parte de la comisión de personal y el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño.

La Subsecretaria de Talento Humano hará seguimiento a la ejecución y temática del mismo y el cumplimiento de asistencia por parte de los funcionarios.

7.4. Red Institucional de Capacitación

La gestión administrativa se complementará con la búsqueda del cumplimiento del artículo 6 Ley 489 de 1998 que hace alusión al “Principio de Coordinación” para garantizar la armonía en el ejercicio de las funciones y el cumplimiento de la función del Estado, por ello se mantendrán y se fortalecerán alianzas con entidades estatales como:

- SENA
- Escuela Superior de Administración Pública. - ESAP
- Comfamiliar
- Ministerio del Trabajo y TIC
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 23 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- Contraloría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Archivo General de la Nación – AGN
- Administradora de Riesgos laborales
- Entidades Promotoras de Salud
- Función pública, entre otras.

Las temáticas que no logren ser abordadas con las estrategias anteriores, serán gestionadas mediante procesos contractuales con otras entidades públicas o con entidades privadas de formación y capacitación que se ajusten a la necesidad de la Entidad.

8. PRESUPUESTO

El desarrollo de la temática del Plan Institucional de Capacitaciones se atenderá de acuerdo al presupuesto inicialmente asignado por parte de la Secretaria de Hacienda, y las gestiones internas, interinstitucionales y de cooperación que se realicen, las temáticas que no se logren atender serán objeto de prioridad en la vigencia siguiente.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación y con el cronograma previamente establecido, por parte de la Subsecretaria de Talento Humano, por medio de las evidencias de capacitaciones realizadas en los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad.

También se realizará encuesta para evaluar el impacto que han generado las diferentes capacitaciones en las que han participado los funcionarios, y se realizará evaluación de satisfacción al finalizar cada capacitación mediante el formato establecido, esta información nos permitirá identificar el alcance de las mismas y establecer acciones para lograr el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales, el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo.

El formato a diligenciar es el siguiente:

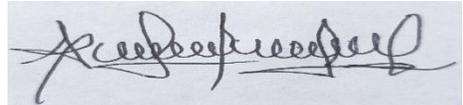
FECHA DE LA CAPACITACION:	
LUGAR DE LA CAPACITACION:	
RESPONSABLE:	
FUNCIONARIO ENCARGADO DE LA CAPACITACION	
NOMBRES Y APELLIDOS:	CARGO:
CORREO ELECTRONICO:	TELEFONO:
DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	
ENTIDAD O DEPENDENCIA DEL BENEFICIARIO:	

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 24 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

NOMBRE DEL BENEFICIARIO :	CEDULA DE CIUDADANIA DEL BENEFICIARIO:		
MUNICIPIO DEL BENEFICIARIO:	TELEFONO BENEFICIARIO:		
DIRECCION DEL BENEFICIARIO:			
CORREO ELECTRONICO DEL BENEFICIARIO:			
Para la Subsecretaria de talento humano es muy importante conocer el concepto que tiene acerca de la CAPACITACION que ha recibido, por esta razón queremos solicitarle que responda la presente encuesta. Gracias por ayudarnos a mejorar nuestros procesos de Gestión..			
Por favor, marque con una X la opción que mejor refleje su opinión de la CAPACITACION Cumple o No Cumple			
TEMA	No Cumple	Cumple	No Aplica
Metodología			
1- El objetivo de la CAPACITACION fue claro?			
2- Los contenidos de la CAPACITACION fueron suficientes para alcanzar el objetivo propuesto?			
3- Los temas tratados fueron de utilidad para los procesos Institucionales?			
Autoevaluación			
4- La Capacitación generó nuevas expectativas?			
5- La aplicación de los conocimientos transmitidos en la Capacitación son de utilidad para los proyectos a plantear?			
Materiales			
6- El manejo de las ayudas y materiales utilizados en el desarrollo de las actividades fueron claros de entender.			
7- El contenido fue oportuno y de calidad.			
8- La asistencia técnica fue suficiente para fortalecer su conocimiento.			
Expositor			
9- La presentación personal fue adecuada.			
10- Tiene dominio del tema.			
11- Tiene dominio de grupo.			
12- Se resolvieron las dudas de los participantes.			
Organización			
13- La organización de la actividad y el soporte logístico fueron apropiados.			
14- La sesión se cumplió en el horario dispuesto.			
RECOMENDACIONES y/o NECESIDADES DE CAPACITACION			

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-06	Página: 25 de 25
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 7.0
	Nombre del Plan: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

10. FICHA DE RESPONSABILIDADES

RESPONSABLES	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	ANGELA GOMEZ MANTILLA	Admón. MIPG subsecretaria de talento humano	
REVISÓ	PABLO LEYTON BETANCOURT	Subsecretario de Talento Humano	
APROBÓ	JHON HENRY POSSO LUNA	Secretario General	
REVISÓ E INTEGRÓ AL SIGC	CLAUDIA MARCELA YAGUAPAZ	Jefe Oficina Asesora de Gestión Institucional	