



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia  
Departamento del Valle del Cauca  
Alcaldía Municipal de Palmira  
**DESPACHO ALCALDE**

**DECRETO**

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**ÓSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA**  
Alcalde Municipal de Palmira.

**JUAN DIEGO CÉSPEDES LÓPEZ**  
Secretario de Desarrollo Institucional

**BEATRIS EUGENIA OROSCO PARRA**  
Subsecretaria de Gestión de Talento Humano

Formulado por:  
**LUIS DAVID ALZATE ZAMBRANO**  
Profesional universitario 219-01  
Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

Palmira, Valle del Cauca  
Enero de 2021



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia  
Departamento del Valle del Cauca  
Alcaldía Municipal de Palmira  
**DESPACHO ALCALDE**

**DECRETO**

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. ANTECEDENTES .....	3
3. OBJETIVO GENERAL .....	4
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
5. ALCANCE .....	4
6. JUSTIFICACIÓN .....	4
7. MARCO NORMATIVO .....	5
8. DEFINICIONES .....	5
8.1 CAPACITACIÓN .....	5
8.2 EDUCACIÓN FORMAL .....	6
8.3 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO .....	6
9. POLÍTICAS .....	6
10. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS .....	6
11. FASES DEL DISEÑO .....	7
11.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN .....	7
11.2 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS .....	7
11.3 ESTRATEGIAS .....	8
11.4 PRESUPUESTO .....	9
11.5 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN .....	9
11.5.1 SEGUIMIENTO .....	9
11.5.2 EVALUACIÓN .....	10
11.5.3 MEDICIÓN .....	10
ANEXO .....	11



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

## DECRETO

### 1. INTRODUCCIÓN

Mediante el presente plan la Alcaldía Municipal de Palmira pretende contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales de los servidores públicos desde las tres dimensiones del Saber Ser, Saber y Saber Hacer.

La construcción del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021 responde en primera medida a un estudio de necesidades de capacitación realizado por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano para lo cual en la etapa de diagnóstico los insumos utilizados fueron:

- a. El auto diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano – FURAG.
- b. Los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación Mediante la Resolución 104 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que establece cuatro ejes en la actual versión del PNFC, los cuales son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público, atendiendo *“llamado a que se haga una gestión para atraer oferta de capacitación y de formación sobre la base de criterios que determinen el interés organizacional y que le apunten al mejor desempeño organizacional, con un direccionamiento claro y estratégico”*.
- c. El programa de gobierno 2020-2023 *“Ciudad transparente y moderna”* se basa en tres pilares fundamentales: Seguridad Ciudadana Inteligente, Ambiente y Ruralidad y Oportunidades y un eje central el Gobierno Abierto.
- d. Los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE
- e. La encuesta de Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano

### 2. ANTECEDENTES

En el marco de los principios del Plan Nacional de Desarrollo como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, se adopta el plan institucional de formación y capacitación con la intención de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional, de esta manera contribuirá al mejoramiento, promoverá el desarrollo de un talento humano idóneo y competente y elevará el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de la entidad.

De igual manera la normatividad señala que la capacitación y 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.

En el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), dentro del Subsistema de Control Estratégico y el Componente Ambiente de Control se encuentra el desarrollo del talento humano que es el elemento de control, el cual define el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina a su vez las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Estado.

En este orden de ideas, la Alcaldía de Palmira acogiendo al mandamiento normativo de desarrollar anualmente el Plan Institucional de Formación y Capacitación, adopta como instrumentos de recopilación de las necesidades de formación y capacitación: auto diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano – FURAG, lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y Programa de gobierno 2020-2023, los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE, La encuesta de Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano.



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

## DECRETO

### 3. OBJETIVO GENERAL

Incrementar el nivel desarrollo de la política de capacitación, fortaleciendo las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo y de la Entidad.

### 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo de un talento humano idóneo y competente.
- Identificar modalidades de formación y capacitación para los servidores públicos de Alcaldía de Palmira, que contribuya al mejoramiento institucional y a las habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus funciones labores.
- Establecer un programa de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales colectivas e individuales de los empleados
- Desarrollar actividades de capacitación que favorezcan el aprendizaje para el fortalecimiento de las competencias laborales.
- Facilitar el acceso a la capacitación y al entrenamiento para el desarrollo de competencias y habilidades laborales de los Servidores Públicos.

### 5. ALCANCE

Este plan de capacitación se ha diseñado para todos los servidores públicos de la planta central de la Alcaldía Municipal de Palmira y los cargos administrativos que hacen parte de la planta de personal del Sistema General de Participaciones del Ministerio de Educación administrada por la Secretaría de Educación Municipal de Palmira.

### 6. JUSTIFICACIÓN

El diseño de un plan que dirija el aprendizaje organizacional conforme a la misión, visión y metas institucionales, se consolida como una herramienta efectiva que fundamenta y facilita la toma de decisiones en cuanto a formación y capacitación de los servidores públicos, de tal forma, que la inversión de recursos para educación formal o no formal, sea establecida bajo criterios específicos determinados a partir de las necesidades detectadas y el presupuesto destinado para capacitación, dando como resultado el manejo óptimo de los recursos disponibles para tal fin.

La formación y capacitación congruente con las necesidades de la Entidad, propende con la tenencia de una planta de personal idónea, competente y capaz de resolver inconvenientes presentados en el entorno laboral y social, de tal forma que la ampliación en su nivel de formación lo condiciona para emprender retos que mejoren su desempeño laboral y calidad de vida. El Plan Institucional de Formación y Capacitación está encaminado a que el servidor se capacite y comprenda las tareas pertenecientes a la ocupación respectiva, lo cual puede ser posible con un aumento en el conocimiento y habilidades que sirvan de base para que este se destaque en la realización de sus funciones y dé aportes sustanciales en proyectos o ideas estratégicas.

Este proyecto puede edificar las bases para que la gestión de los organismos competentes de la Entidad, siempre responda a la conceptualización de la planificación respectiva, del tal modo que cualquier acción o actividad realizada para dar curso al proceso de aprendizaje organizacional, este enmarcada en los lineamientos establecidos en un plan derivado de las necesidades e intereses institucionales.



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

## DECRETO

### 7. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia en su artículo 14 establece que *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"*.
- Ley 909 de 2004 en los numerales 1 y 2 del artículo 36 establece que *"La capacitación y 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. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos"*.
- Literal C del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 indica que *"Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación"*.
- Artículo 1 del Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 por el cual se modifica el literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que *"Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"*.
- Decreto 1083 del 2015 en su artículo 2.2.9.1 consagra que *"Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...) Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación"*.
- Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación.
- Ley 1955 de 2019 por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", el artículo 194 crea "el SNC (Sistema Nacional de Cualificaciones) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Son componentes del SNC: el MNC (Marco Nacional de Cualificaciones), los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC".
- Numeral 3 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único consagra como derecho de todo servidor público *"Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones"*.
- Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 8. DEFINICIONES

#### 8.1 CAPACITACIÓN

El conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal 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.





Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

## DECRETO

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Fuente: Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998)

### 8.2 EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Fuente: Artículo 10 de la Ley 115 de 1994)

### 8.3 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

La educación no formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (Según la ley 1064 de 2006), es la 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 en el artículo 11 de la Ley 115 de 1994. (Artículo 36 de la Ley 115 de 1994, Artículo 1 de la Ley 1064 de 2006)

### 8.4 EDUCACIÓN INFORMAL

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Artículo 43 de la ley 115 de 1994)

## 9. POLÍTICAS

La Alcaldía de Palmira implementa el Plan Institucional de Formación y Capacitación, tomando como base y como órgano rector el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG emanado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 10. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

La capacitación es el conjunto coordinado de estrategias orientadas al aprendizaje y por tanto a la educación, que buscan potencializar el desempeño de los servidores públicos dentro de una organización. En concordancia, las acciones que en cumplimiento de este plan se desarrollen se enmarcarán dentro de los principios generales de la educación de la siguiente manera:

- **Universalidad:** Durante el período de vigencia de este plan se procurará desarrollar estrategias de capacitación que involucren a la totalidad de servidores públicos de la entidad.
- **Calidad:** Las estrategias de capacitación asegurarán las mejores condiciones posibles para el logro de los resultados previstos.
- **Equidad:** Las diferentes estrategias de capacitación de la entidad tendrán claramente definidas unas metas y a partir de ellas un grupo específico de servidores públicos como beneficiarios, según sus objetivos laborales y sus condiciones contractuales. Bajo estos parámetros, quienes cuenten con los requisitos correspondientes podrán acceder a las estrategias de capacitación previstas en igualdad de condiciones.
- **Participación:** Las diferentes instancias que participarán en el desarrollo de este plan de formación y capacitación estarán atentas a recibir retroalimentación de parte de los servidores públicos de la entidad con miras a optimizar sus resultados.
- **Responsabilidad:** Todos los actores que participen en este plan como gestores, dinamizadores o beneficiarios, deben dar cuenta de sus logros.
- **Transparencia:** La información que se derive del desarrollo de este plan se manejará cuidando la



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

## DECRETO

imparcialidad y el cumplimiento de los objetivos previstos.

- **Flexibilidad:** Se buscarán estrategias de capacitación que se adapten a los diferentes contextos laborales que deben asumir los servidores públicos.
- **Virtualización:** Se buscará la virtualización de los contenidos por medio de cursos virtuales en base a los contenidos programáticos y en pro de la flexibilización.

### 11. FASES DEL DISEÑO

#### 11.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El proceso de diagnóstico de las necesidades de formación y capacitación es fundamental para asegurar un positivo impacto del plan en los resultados de la entidad, integrando las políticas y los contenidos necesarios, concentrándose en las necesidades y retos institucionales, por tanto es importante establecer de qué manera se pueden apoyar los objetivos del Plan Estratégico Institucional y paralelamente, conforme a las directrices de los sistemas de gestión, contribuir a las acciones de mejora de cada proceso, desde las estrategias de aprendizaje planteadas.

El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje del Municipio de Palmira, surge a partir del análisis de los parámetros y lineamientos del Programa de gobierno, los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 correspondientes a priorización ejes temáticos, así:

**Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación:** Fomentar en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento en el equipo. Promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se genera en los procesos productivos de las organizaciones públicas.

**Eje 2: Creación de valor público:** Agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera; manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión y agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza.

**Eje 3: Transformación digital:** Desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TICs y competencias laborales desarrolladas en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano necesario para la generar procesos de innovación digitales y de la industria 4.0.

**Eje 4: Probidad y ética de lo público:** Fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública y desarrollar las competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público y los resultados del último Autodiagnóstico –FURAG realizado el año 2020. (Ver Anexo N° 1. Necesidades de Capacitación-2021 y ver Anexo No. 1.1. Resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG), (Ver Anexo No. 2 Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE y lo resultados de la encuesta de Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano relacionadas a capacitación) y (Ver Anexo No. 3. Resultados de la realización de los módulos de la escuela virtual y cursos virtuales EVA (MIPG, Integridad transparencia y lucha contra la corrupción e Inducción a los gerentes públicos).

#### 11.2 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

- La Subsecretaria de Gestión de Talento Humano establece los objetivos del plan institucional de formación y capacitación.
- El objetivo de cada tema de formación o capacitación, así como el diligenciamiento del cronograma del plan institucional de formación y capacitación lo realizará la Subsecretaria con



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

**DECRETO**

base en las necesidades identificadas en el diagnóstico.

11.3 ESTRATEGIAS

Con miras a establecer un mismo lenguaje en cuanto a estrategias para el desarrollo de los temas de formación y capacitación para la Alcaldía de Palmira establece estas estrategias:

- Definición de la población objetivo

Es estratégico definir o seleccionar el conjunto de personas o áreas a las cuales se dirige las acciones de formación o capacitación. En ese caso se optará por ser de carácter abierto (para todas las personas que quieran participar) dado la importancia y relevancia del temario para el conocimiento institucional y para el correcto desarrollo de las funciones, teniendo como base primordial los lineamientos y la renovación de la planta de personal.

- Modalidad de formación o capacitación

Para alcanzar los objetivos del evento, el Plan Institucional de Formación y Capacitación, establece las modalidades de formación o capacitación como las relacionadas en el siguiente cuadro:

Modalidad	Intensidad
Foros, conferencias, simposios, paneles, congreso y encuentros nacionales y locales (Eventos de corta duración)	Varía de un (1) día a dos (2) días (máximo 16 horas).
Seminarios y Seminarios – Talleres	16 a 40 horas.
Cursos	Entre cuarenta (40) a noventa (90) horas.
Diplomados:	Entre noventa (90) a ciento sesenta (160) horas. El módulo: Es la unidad programática utilizada normalmente en los diplomados. Los módulos por lo general tienen una intensidad mínima de dieciséis (16) horas y máxima de cuarenta (40) horas.
Actividades en el sitio de trabajo: Instrucción Prácticas Solución de problemas Trabajo con pares Conversatorios Discusiones Dinámicas de grupo	De una (1) hora hasta treinta (30) horas.
Intercambios interdepartamentales: Ejercicios de observación- Participación en equipos de trabajo, por tareas.	De una (1) hora hasta treinta (30) horas.
Aprendizaje a ritmo propio: Aprendizaje a distancia Intercambios y transferencias por correspondencia Programas apoyados en videos, multimedia Programas de lectura guiada o dirigida. Reuniones de análisis, fuera del trabajo	No hay asignación específica de tiempo.
Otras formas: Exposiciones o exhibiciones	No hay asignación específica de tiempo.





Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

**DECRETO**

<b>Modalidad</b>	<b>Intensidad</b>
Visitas a otras entidades	
Para cada modalidad se debe definir la intensidad horaria. Así mismo, para algunas modalidades se debe establecer si se realizará de manera presencial, semi-presencial o a distancia.	

- Estrategias pedagógicas

Los programas de formación o capacitación, seleccionados para el cumplimiento de los objetivos establecidos, en su diseño curricular deben establecer las opciones pedagógicas, recomendándose que los procesos de formación y capacitación estén orientados a fortalecer las competencias de los servidores públicos.

Siendo un medio eficaz para la obtención de logros definidos, estimulen el afianzamiento de valores y actitudes, favorezcan el desarrollo de capacidades y habilidades e identifiquen características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje, entre otros aspectos.

Las estrategias pedagógicas no sólo se refieren al proceso de enseñanza-aprendizaje de contenidos académicos, sino que deben influir notablemente en las actitudes, afectos, modalidades de lenguaje y comunicación, contextos, hechos cotidianos y expresiones corporales que pueden determinar el mayor impacto de la misma.

- Estrategias alternativas

Para la ejecución del PIC 2021, se utilizarán los recursos físicos, tecnológicos, financieros y humanos disponibles, y se gestionarán convenios de cooperación interinstitucional a nivel local, regional y nacional fortaleciendo los procesos que tiempo atrás se vienen desarrollando con aliados estratégicos, tales como la Escuela de Superior de Administración Pública –ESAP, El Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, entre otros. Priorizando la virtualización de los contenidos de las plataformas como EVA y la escuela virtual.

#### 11.4 PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación se destinará de acuerdo a las necesidades de la Entidad.

#### 11.5 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN

##### 11.5.1 SEGUIMIENTO

El seguimiento al cumplimiento del plan, lo hace la Subsecretaria de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, este seguimiento se realiza en el mismo cronograma, de tal manera que al unificarlos permitan visualizar tanto la planeación como la ejecución del mismo. Para el seguimiento se debe dejar registro de:

- **Control de Asistencia:** Este instrumento es útil para identificar inicio y duración de los contenidos, controlar la participación de los asistentes en el evento, detectar al personal que no asiste al mismo y tomar las medidas pertinentes.
- **Contenidos temáticos:** El instructor debe entregar los contenidos dictados en la capacitación ya sea en físico o digital.
- **Evaluación de los contenidos:** Es el examen o registro que el instructor realiza, para identificar los resultados de aprendizaje de los capacitados y si es necesario para emitir certificados.
- **Certificados:** Se debe emitir certificados de asistencia, de formación, capacitación, participación, oficios de reconocimientos, constancias o los que se requieran, emitidos por la entidad externa o



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

la Alcaldía de Palmira.

**DECRETO**

### 11.5.2 EVALUACIÓN

Para la evaluación se contemplan dos momentos.

- Evaluación inmediata de la capacitación

Se efectúa para capacitaciones mayores a ocho (8) horas y una vez finalice la capacitación, utilizando el formato dispuesto para ello. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el capacitador, contenidos, uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, organización, impacto de la capacitación en el puesto de trabajo, en el desarrollo personal o profesional, entre otros.

Con sujeción a los resultados que determine la evaluación, se implementarán las acciones necesarias que permitan el mejoramiento de aquellos aspectos que han sido calificados como no satisfactorios de ser el caso y hará una revisión de las observaciones que se presenten.

- Evaluación de impacto de capacitación

Esta se realizará de acuerdo a la estrategia de evaluación de impacto que se desarrolle. En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación, el impacto, las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación, con el fin de verificar si ésta ha contribuido con el mejoramiento continuo.

### 11.5.3 MEDICIÓN

La medición del plan de formación y capacitación podrá realizarse desde dos perspectivas:

- Desde la gestión: Es decir, desde el cumplimiento de las estrategias de aprendizaje programadas y de sus objetivos particulares.
- Desde el impacto: Es decir, desde los cambios generados en los funcionarios producto del aprendizaje y su incidencia en los procesos y objetivos institucionales.
- El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

### INDICADORES PIC 2021

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FÓRMULA MATEMÁTICA	UNIDAD DE MEDIDA	CLASE DE INDICADOR
Indicador de mejoramiento de las competencias laborales en el cargo	Medir el fortalecimiento de las competencias laborales de los participantes después de la capacitación recibida en el cargo	Numero de Capacitados Calificados como eficaces por los jefes inmediatos/Numero de Capacitados evaluados	%	Eficacia
Indicador de Ejecución Presupuestal (IEP)	Medir la eficiencia en el uso de los recursos financieros presupuestados para el programa de capacitación que la entidad realiza.	Se determina con base en el análisis comparativo de los resultados de las capacitaciones realizadas/Capacitaciones planeadas y presupuesto ejecutado/Presupuesto planeado	%	Eficiencia
Indicador de cumplimiento	Medir la eficacia en la ejecución de las actividades de capacitación Planeadas	Se determina con base en el análisis comparativo de las capacitaciones realizadas y las capacitaciones planeadas	%	Eficacia



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia  
Departamento del Valle del Cauca  
Alcaldía Municipal de Palmira  
**DESPACHO ALCALDE**

**DECRETO**

**ANEXO**

**Anexo No. 1 Necesidades de capacitación Según Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030**

EJES TEMÁTICOS	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Inducción y reinducción	Ser	1. Inducción a todo servidor público que se vinculen a la entidad
Gestión del Conocimiento	Ser	1. Orientación al servicio 2. Cambio cultural para la experimentación e innovación 3. Flexibilidad y adaptación al cambio 4. Trabajo en equipo 5. Gestión por resultados 6. Formas de interacción 7. Comunicación asertiva 8. Diseño centrado en el usuario 9. Gestión del cambio 10. Ética en la explotación de datos
	Saber	1. Herramientas para estructurar el conocimiento 2. Cultura organizacional orientada al conocimiento 3. Estrategias para la generación y promoción del conocimiento 4. Diversidad de canales de comunicación 5. Capital intelectual 6. Procesamiento de datos e información 7. Innovación 8. Analítica de datos 9. Construcción sostenible 10. Ciencias de comportamiento
	Hacer	1. Administración de datos 2. Administración del conocimiento 3. Gestión de aprendizaje institucional 4. Planificación y organización del conocimiento 5. Gestión de la información 6. Mecanismos para la medición del desempeño institucional 7. Técnicas y métodos de investigación 8. Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales 9. Instrumentos estadísticos 10. Big Data 11. Competitividad e innovación 12. Economía naranja 13. Análisis de indicadores y estadísticas territoriales 14. Pensamiento de diseño 15. Diseño de servicios
Creación del Valor Público	Ser	1. Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas 2. Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos 3. Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública 4. Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas 5. Focalización del gasto social 6. Lenguaje claro 7. Servicio al ciudadano
	Saber	1. Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas) 2. Gerencia de proyectos públicos 3. Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) 4. Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional 5. Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano 6. Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia  
Departamento del Valle del Cauca  
Alcaldía Municipal de Palmira  
**DESPACHO ALCALDE**

**DECRETO**

		<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés</li> <li>8. Competitividad territorial</li> <li>9. Crecimiento económico y productividad</li> <li>10. Catastro multipropósito</li> </ol>
	Hacer	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).</li> <li>2. Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones</li> <li>3. Seguridad ciudadana</li> <li>4. Biodiversidad y servicios eco-sistémicos</li> <li>5. Gestión del riesgo de desastres y cambio climático</li> <li>6. Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño</li> <li>7. Construcción de indicadores</li> <li>8. Evaluación de políticas públicas</li> <li>9. Esquemas asociativos territoriales</li> <li>10. Análisis de impacto normativo</li> </ol>
Transformación Digital	Ser	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación y lenguaje tecnológico</li> <li>2. Creatividad</li> <li>3. Ética en el contexto digital y de manejo de datos</li> <li>4. Manejo del tiempo</li> <li>5. Pensamiento sistémico</li> <li>6. Trabajo en equipo</li> </ol>
	Saber	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Naturaleza y evolución de la tecnología</li> <li>2. Apropiación y uso de la tecnología</li> <li>3. Solución de problemas con tecnologías</li> <li>4. Tecnología y sociedad</li> <li>5. Big Data</li> <li>6. Economía naranja</li> </ol>
	Hacer	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Automatización de procesos</li> <li>2. Minimización de costos</li> <li>3. Mejoramiento de la comunicación</li> <li>4. Ruptura de fronteras geográficas</li> <li>5. Maximización de la eficiencia</li> <li>6. Incrementos sustanciales en la productividad</li> <li>7. Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real</li> <li>8. Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial</li> <li>9. Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos</li> <li>10. Análisis de datos para territorios</li> <li>11. Seguridad digital</li> <li>12. Interoperabilidad</li> </ol>
Probidad y ética de lo público	Pensamiento crítico y análisis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento crítico de los medios</li> <li>2. Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación</li> <li>3. Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía</li> </ol>
	Empatía y solidaridad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia</li> <li>2. Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)</li> <li>3. Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales</li> </ol>
	Agencia individual Y de coalición	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas</li> <li>2. Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva</li> <li>3. Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor</li> </ol>
	Compromiso participativo y democrático	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.</li> </ol>



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia  
Departamento del Valle del Cauca  
Alcaldía Municipal de Palmira  
**DESPACHO ALCALDE**

**DECRETO**

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.</li> <li>3. Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.</li> <li>4. Código de integridad</li> </ol>
	Estrategias de comunicación y educación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).</li> <li>2. Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc</li> <li>3. Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas</li> <li>4. Comunicación asertiva</li> <li>5. Lenguaje no verbal</li> <li>6. Programación neurolingüística asociada al entorno público</li> </ol>
	Habilidades de transformación del conflicto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales</li> <li>2. Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.</li> <li>3. Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto</li> </ol>
	Práctica reflexiva continua	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro</li> <li>2. Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo</li> <li>3. Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia</li> <li>4. Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística</li> </ol>
	Formación de directivos públicos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de alta gerencia del Estado</li> <li>2. Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público</li> </ol>
	Otras capacitaciones del SG- SST y MIPG	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Clasificación de Riesgos</li> <li>2. Manejo de Cargas</li> <li>3. Uso adecuado de EPP</li> <li>4. Manejo de herramientas Manuales</li> <li>5. Trabajo en altura</li> <li>6. Pausas activas</li> <li>7. Responsabilidad patronal en el PESV</li> <li>8. Procedimiento para Investigación y Análisis de accidentes de tránsito de carácter laboral</li> <li>9. Riesgo Público</li> <li>10. Gestión documental y archivo</li> <li>11. Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)</li> <li>12. Relevancia internacional</li> <li>13. Programa de bilingüismo</li> <li>14. Educación financiera.</li> </ol>
	Capacitaciones según Proyectos de Aprendizaje en Equipo -PAE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Código de infancia y adolescencia y normatividad asociada</li> <li>2. Conciencia Ciudadana</li> <li>3. Gerando Espacios empáticos</li> <li>4. Protocolos de Policía Judicial</li> <li>5. Normatividad en contratación pública y supervisión de contratos</li> <li>6. Paquete Office</li> <li>7. Normatividad en Urbanismo</li> <li>8. Normas Técnicas Ingeniería Sanitaria</li> <li>9. Constitución Política 1991 y Ley 715 de 2001</li> <li>10. Código Único Disciplinario</li> <li>11. Supervisión e interventoría de Obras</li> <li>12. Plan de Ordenamiento Territorial y valorización</li> </ol>

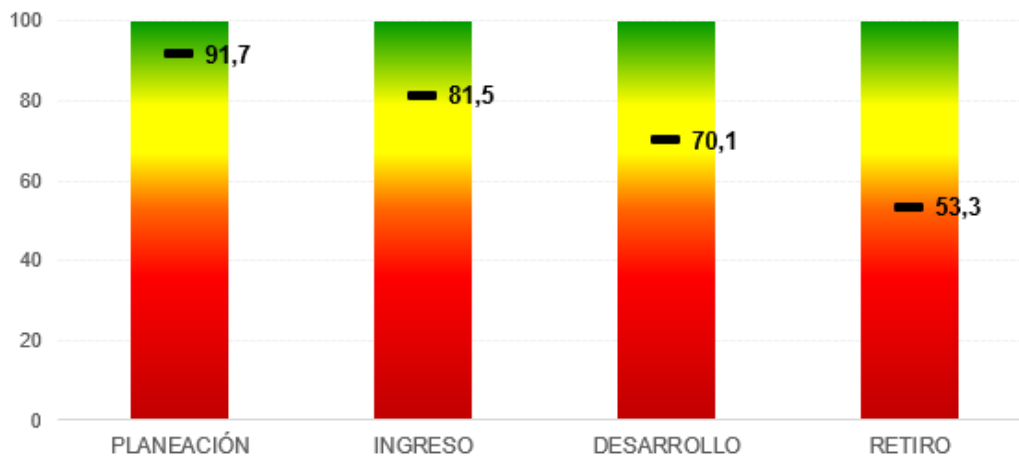


Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

**DECRETO**

Anexo No. 1.1 Resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG

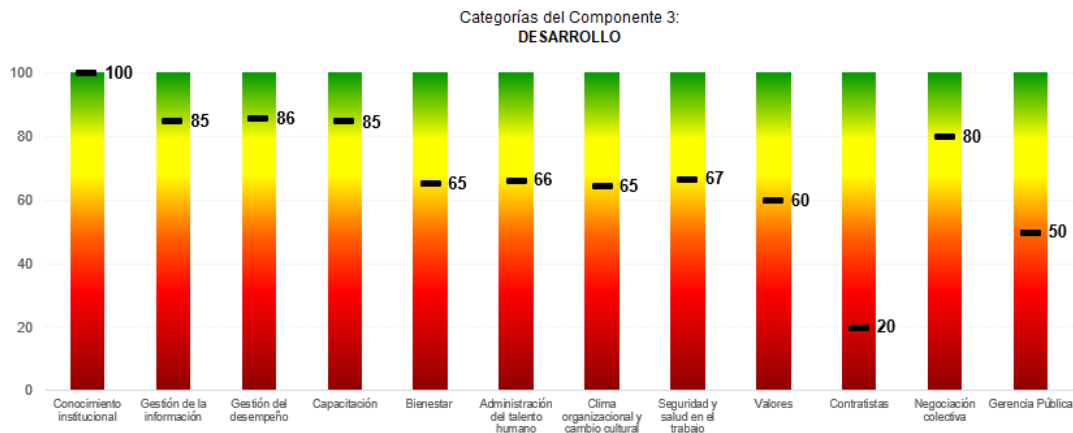
Gráfico 1. Calificación por componentes



Fuente. Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG-Departamento Administrativo de la Función Pública.

En relación al gráfico y en torno a capacitación se puede ver que el componente de desarrollo se encuentra en transformación lo que nos indica que se está elaborando y ejecutando las actividades necesarias y de forma correcta para contribuir al mejoramiento de las competencias de los servidores públicos y prestación del servicio dentro de la administración.

Gráfico 2. Desarrollo



Fuente. Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG-Departamento Administrativo de la Función Pública

De acuerdo al gráfico anterior, se evidencia en el componente de desarrollo que la categoría de capacitación marca un puntaje de 85 dentro del marco de consolidación lo que significa que se está ejecutando de manera adecuada las actividades y procesos requeridos según lineamientos del DAFP. Igualmente, es importante destacar la “Escuela Virtual” como desarrollo in house que orienta al conocimiento y competencias en el quehacer público.



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia  
Departamento del Valle del Cauca  
Alcaldía Municipal de Palmira  
**DESPACHO ALCALDE**

**DECRETO**

---

Centro Administrativo Municipal de Palmira - CAMP  
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533  
[www.palmira.gov.co](http://www.palmira.gov.co)  
Teléfono: 2709501



SC - CER415753



Página 15 de 17



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

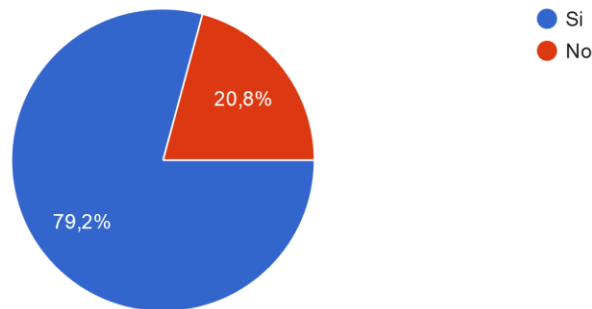
**DECRETO**

Anexo No. 2. Resultados encuesta de Percepción de actividades de gestión de talento humano

Grafico 1. Educación continua fuera de los horarios laborales

¿Es de su interés tomar cursos de educación continua fuera de los horarios laborales en modalidad mixta (Presencial – Virtual)?

226 respuestas

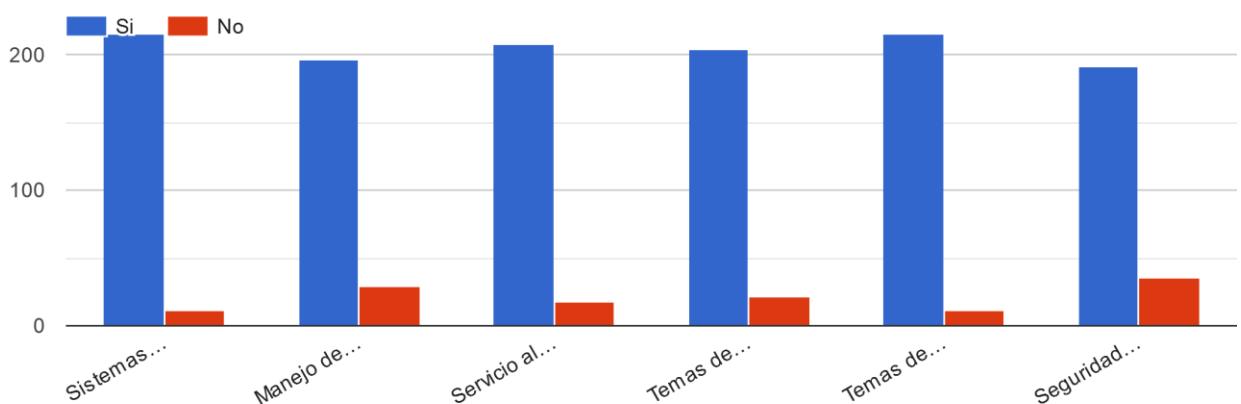


Fuente: Encuesta de Percepción de actividades de gestión de talento humano

Se puede evidenciar que las personas tienen una buena actitud y acogida en relación a la realización de modalidad mixta (presencial y virtual) de capacitación fuera del horario laboral, esto es importante a considerar en relación a la programación de capacitaciones de la entidad para la vigencia 2021 y ante la situación presentada por el COVID-19.

Grafico 2. Temas para cumplimiento de las funciones

De los siguientes temas, ¿Cuáles considera necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público?



Fuente: Encuesta de Percepción de actividades de gestión de talento humano

De acuerdo a los temas que se consideran necesarios para el cumplimiento de las funciones, la encuesta arroja resultados en temas como manejo de sistemas, servicio al ciudadano y fortalecimiento de las competencias del ser, por lo tanto serán temas a incluir en las necesidades de capacitación para la vigencia 2021.



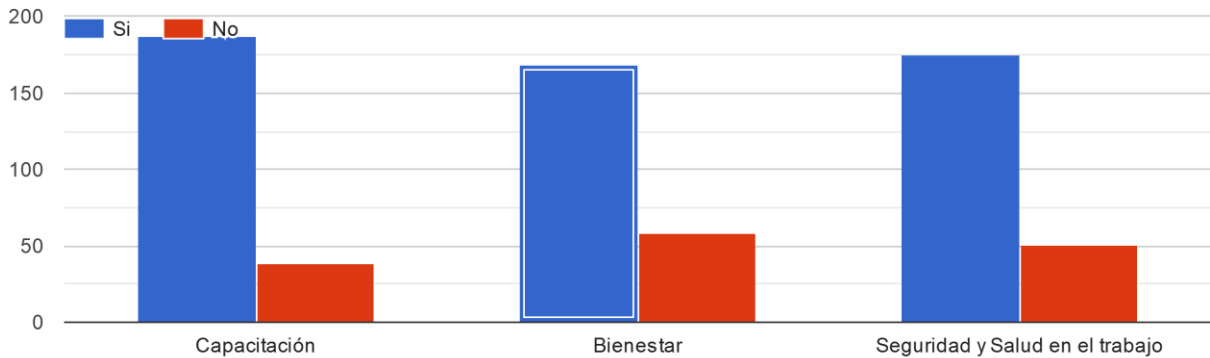


Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

**DECRETO**

Grafico 3. Actividades realizadas por la entidad

Ante la situación presentada por COVID-19 ¿Se encuentra a gusto con las actividades realizadas por la entidad?

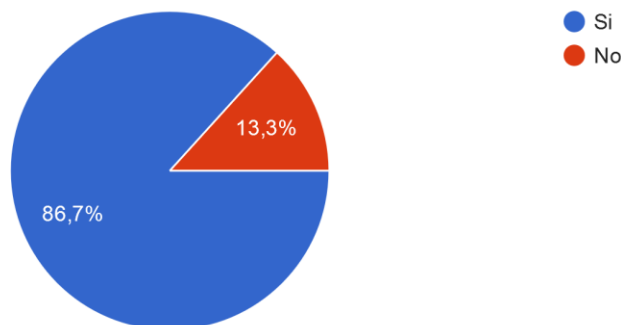


Fuente: Encuesta de Percepción de actividades de gestión de talento humano

Las actividades de capacitación es la mejor valorada, lo que permite evidenciar que las actividades ejecutadas fueron bien recibidas y desarrolladas, haciendo hincapié en la importancia del desarrollo de las capacitaciones en forma virtual a través del desarrollo in house y aplicativos como EVA del DAFP.

Grafico 4. Actividades virtuales

¿Esta de acuerdo con la continuación de actividades de talento humano de forma virtual?  
226 respuestas



Fuente: Encuesta de Percepción de actividades de gestión de talento humano

Entendiendo la situación actual y con las herramientas e instrucciones adecuadas se puede avanzar a mejorar el desarrollo de las actividades virtuales de acuerdo a las necesidades de la entidad, es decir, impulsar nuevas metodologías de autoconocimiento que permitan adquirir mejores conocimientos en los diferentes temas de la administración pública, competencias comportamentales, entre otros.



Alcaldía Municipal de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

**DECRETO**

Anexo No. 3. Resultados de la realización de los módulos de la escuela virtual y cursos virtuales EVA (MIPG, Integridad transparencia y lucha contra la corrupción e Inducción a los gerentes públicos)

Reinducción	46% Funcionarios
Acoso Laboral	77% Funcionarios
Análisis de Datos Para Territorios	61% Funcionarios
Biodiversidad y Servicios Eco sistémicos	100% Funcionarios
Catastro Multipropósito	56% Funcionarios
Competitividad Territorial	64% Funcionarios
Banco de Proyectos	100% Funcionarios
Georreferenciación	100% Funcionarios
Derechos Humanos Y Culturales	81% Funcionarios
Gestión Administrativa	55% Funcionarios
Gestión Documental	76% Funcionarios
Gestión Financiera y Presupuesto	100% Funcionarios
Importancia de la comunicación	100% Funcionarios
Indicadores	61% Funcionarios
Lenguaje común de intercambio de información	100% Funcionarios
Método estadístico	100% Funcionarios
Orientación al servicio	82% Funcionarios
Planificación, desarrollo territorial y nacional	58% Funcionarios
Responsabilidad Patronal PESV	80% Funcionarios
Sostenibilidad Ambiental	100% Funcionarios
MIPG	83% Funcionarios
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	81% Funcionarios
Inducción a los gerentes públicos	52% Funcionarios

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de los cuestionarios de Google

Los módulos solicitados a todos los niveles y a todas las dependencias fueron: Derechos Humanos y Culturales, Orientación al Servicio, Acoso Laboral, Responsabilidad Patronal, los cuales fueron realizados a través de la escuela virtual de talento humano en la intranet.