



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

DECRETO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

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 ÁLZATE ZAMBRANO
Profesional universitario 219-01
Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

**Palmira, Valle del Cauca.
Enero de 2022**





DECRETO

CONTENIDO

CONTENIDO	2
2. PRESENTACIÓN.....	2
3. ANTECEDENTES.....	3
4. OBJETIVOS.....	4
5. JUSTIFICACIÓN.....	4
6. MARCO NORMATIVO.....	5
7. DEFINICIONES.....	6
7.1 CAPACITACIÓN.....	6
7.2 EDUCACIÓN FORMAL.....	7
7.3 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.....	7
8. POLÍTICAS.....	7
9. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS.....	7
10. FASES DEL DISEÑO.....	8
10.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	8
10.2 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS.....	9
10.3 ESTRATEGIAS.....	9
10.4 PRESUPUESTO.....	11
10.5 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN.....	11
10.5.1 SEGUIMIENTO.....	11
10.5.2 EVALUACIÓN.....	11
10.5.3 MEDICIÓN.....	12
11. ANEXO.....	13

DECRETO

2. PRESENTACIÓN

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 2022 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 autodiagnóstico 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 capacitación.
- f. La encuesta de Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano.

3. 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

DECRETO

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: Aautodiagnóstico 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 capacitación y la encuesta de Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano.

4. OBJETIVOS

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.

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. JUSTIFICACIÓN

El diseño de un plan que direcciona 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.

DECRETO

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.

6. 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.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 2709505 - 2109671



SC-CER415753

DECRETO

- 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”.
- Art. 36° de la Ley 909 de 2004. Señala los objetivos de la capacitación, así “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”.
- Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.9.2. Define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
- Ley 1960 de 2019. Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así “g) profesionalización del servicio Público: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelanta la Entidad, atendiendo a las necesidades y presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

7. DEFINICIONES

7.1 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.

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 Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 2709505 - 2109671



SC-CER415753

DECRETO

función administrativa. (Fuente: Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998)

7.2 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)

7.3 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)

7.4 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)

8. 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, así como los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

9. 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

DECRETO

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 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.

10. FASES DEL DISEÑO

10.1 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

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 2709505 - 2109671



SC-CER415753

DECRETO

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 2021. (Ver Anexo N° 1. Necesidades de Capacitación-2022 y Ver Anexo N° 1.1 Resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG), los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE y los resultados de la encuesta de Capacitación Ver Anexo N° 2 y Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano relacionadas a capacitación Ver Anexo N° 3.

10.2 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

- La Subsecretaría 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 base en las necesidades identificadas en el diagnóstico.

10.3 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 2 formas la primera que sea de carácter abierto (para todas las personas que quieran participar) y la segunda de acuerdo a las solicitudes y la relación de las personas establecidas en los PAE, así como también para temas de conocimiento transversal se solicitará la designación de los directivos dada la importancia y relevancia del temario para el conocimiento institucional y para el correcto desarrollo de las funciones, teniendo como base la pertinencia y la necesidad 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:

DECRETO

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 Visitas a otras entidades	No hay asignación específica de tiempo.
Para cada modalidad se debe definir la intensidad horaria. Así mismo, para algunas modalidades se debe establecer si se realizará de manera presencial, semipresencial 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.

DECRETO

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 2022, se utilizarán los recursos físicos, tecnológicos, financieros y humanos disponibles, y se buscara desarrollar capacitaciones 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 el Campus Virtual de la ARL.

10.4 PRESUPUESTO

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

10.5 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN

10.5.1 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:** Cuando haya lugar, 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 la Alcaldía de Palmira.

10.5.2 EVALUACIÓN

Para la evaluación se contemplan dos momentos.

DECRETO

- **Evaluación inmediata de la capacitación**

Esta se realizará 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, 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 para capacitaciones mayores a ocho (10) horas y 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.

10.5.3 MEDICIÓN

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

- Desde la gestión: Es decir, desde el cumplimiento de las necesidades 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 2022

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 /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	Medir la eficacia en la ejecución	Se determina con base en el	%	Eficacia



DECRETO

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FÓRMULA MATEMÁTICA	UNIDAD DE MEDIDA	CLASE DE INDICADOR
cumplimiento	de las actividades de capacitación Planeadas	análisis comparativo de las capacitaciones realizadas y las capacitaciones planeadas		

11. ANEXO

DECRETO

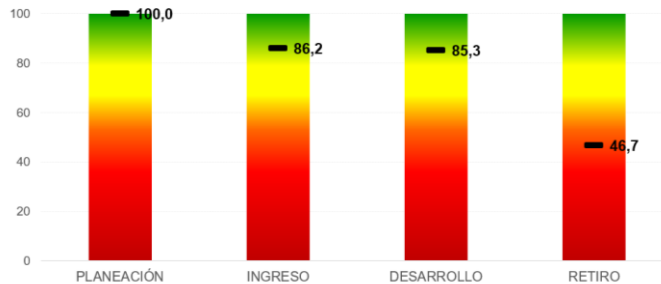
Anexo No. 1 Necesidades de capacitación 2022

EJE TEMÁTICO	SUBACTIVIDADES	PERIODO DE REALIZACIÓN
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN	SUJETO A DISPONIBILIDAD DE RECURSOS Y TIEMPOS POR PANDEMIA COVID-19
	MANEJO DEL CAMBIO	
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO -MIPG	CURSO MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN-MIPG	
	DIPLOMADO EN CONOCIMIENTO PÚBLICO	
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO - INTEGRIDAD	CURSO DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	
	LEY 1010 DE 2006 SOBRE ACOSO LABORAL	
	CURSO NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
	SIGEP	
	DIPLOMADO EN ATENCIÓN AL CIUDADANO	
	DIPLOMADO EN DERECHOS HUMANOS Y TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	
FORMACIÓN DE DIRECTIVOS	INDUCCIÓN A LOS GERENTES PÚBLICOS	
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	
	TALLER GENERALIDADES PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMA MUNDIAL PARA LAS BUENAS PRACTICAS AGRÍCOLAS.	
	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN APLICADO	
	GESTIÓN AMBIENTAL URBANA	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PAUSAS ACTIVAS	
	CLASIFICACIÓN DE RIESGOS	
HABILIDADES BLANDAS	DIPLOMADO EN HABILIDADES BLANDAS	
	MANEJO DEL ESTRÉS	
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS	
	CURSO MANEJO DE DATOS	
	CURSO GEORREFERENCIACIÓN Y MANEJO DIGITAL	
	CURSO MARCO DE TRABAJO –ITIL	
	CURSO IPV6	
	TALLER ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA, INFORMACIÓN EXÓGENA Y RETENCIÓN EN LA FUENTE	
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	INGLES	

DECRETO

Anexo 1.1 Resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG

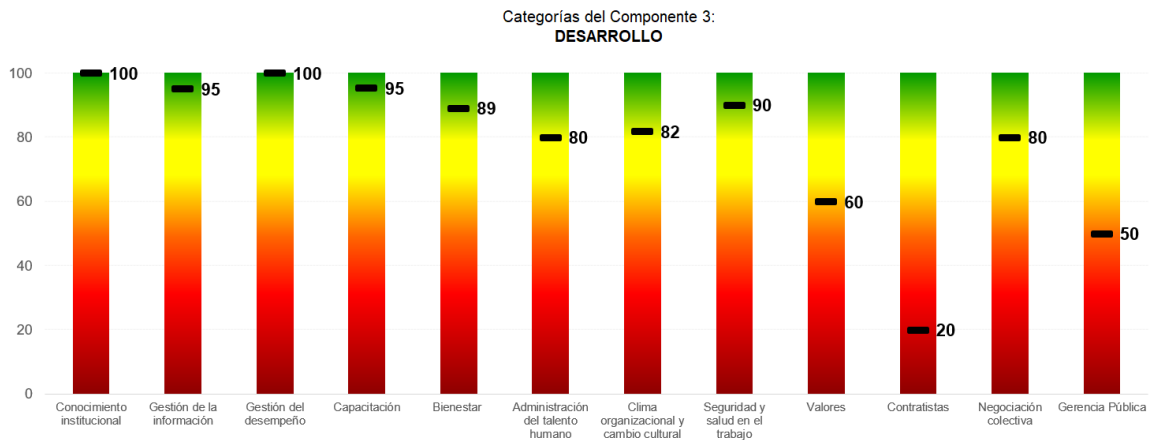
Gráfico 1. Calificación por componentes



Fuente. Autodiagnostico 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 observar que la entidad se encuentra en una etapa de transformación e inicio de la consolidación del “*Categoría de Desarrollo*” con un puntaje de 85,3 lo que indica un avance significativo en la planeación y ejecución de las actividades necesarias para dar cobertura al PIC.

Gráfico 2. Desarrollo



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

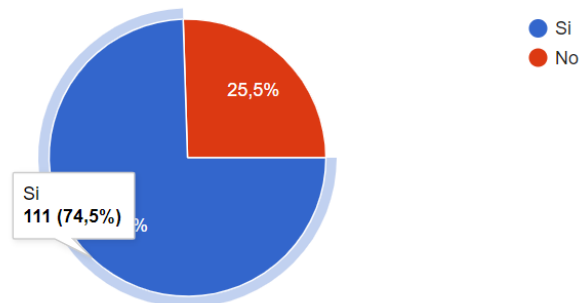
Con relación a la Categoría Desarrollo se puede evidenciar que el componente “*Capacitación*” tiene un puntaje de 95 siendo importante dado la entidad cumple con cerrar las brechas de conocimiento, mejora aspectos relacionados con el que hacer administrativo, mejoramiento de habilidades blandas, entre otras, de acuerdo a los lineamientos establecidos por las entidades competentes y de acuerdo a la normatividad aplicables vigente.

Anexo 2. Resultados Encuesta de Capacitación 2021

Gráfico 1 Educación continua fuera de horarios laborales

1. ¿Es de su interés tomar cursos de educación continua fuera de los horarios labores?

149 respuestas



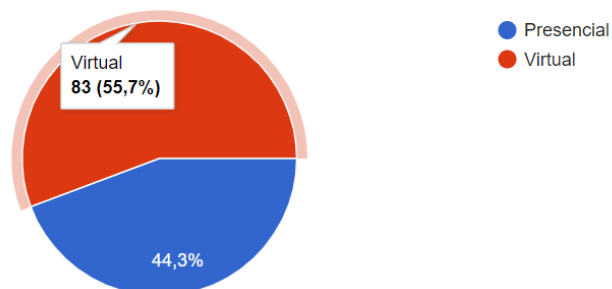
Fuente: Encuesta de capacitación

Se puede evidenciar que los colaboradores tienen un interés y acogida del 74,5% con relación a la ejecución de capacitaciones fuera del horario laboral, siendo clave para la programación de capacitaciones de la entidad

Gráfico 2 Modalidad de capacitación

2. ¿Qué modalidad para la realización de las capacitaciones considera más adecuada?

149 respuestas



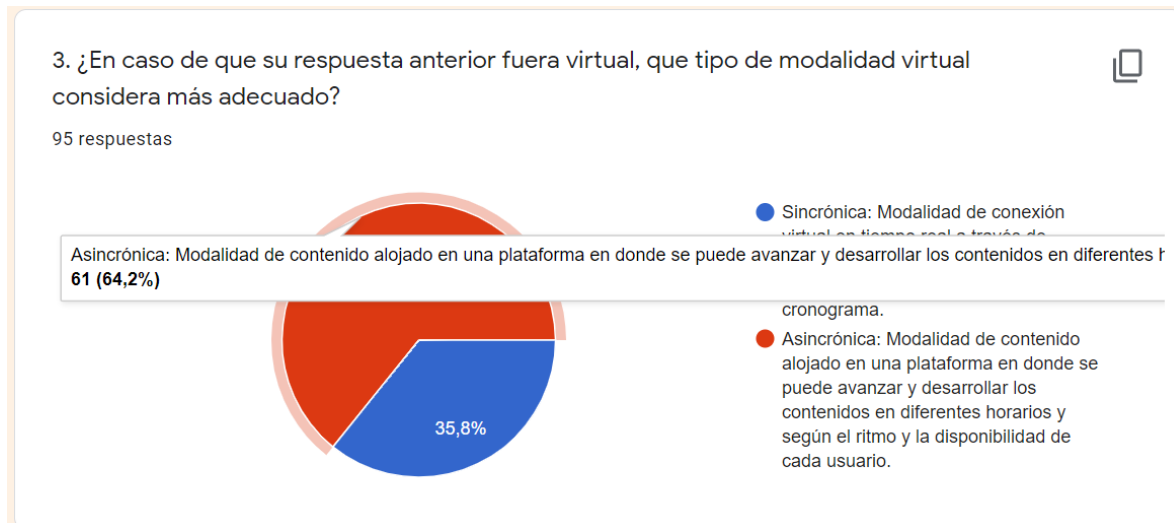
Fuente: Encuesta de capacitación

Se puede evidenciar que los colaboradores tienen una buena actitud y acogida en relación a la realización

DECRETO

de capacitaciones en modalidad virtual de 55,7% esto es importante dado que permite mayor flexibilidad de los horarios para el desarrollo de las funciones en la entidad

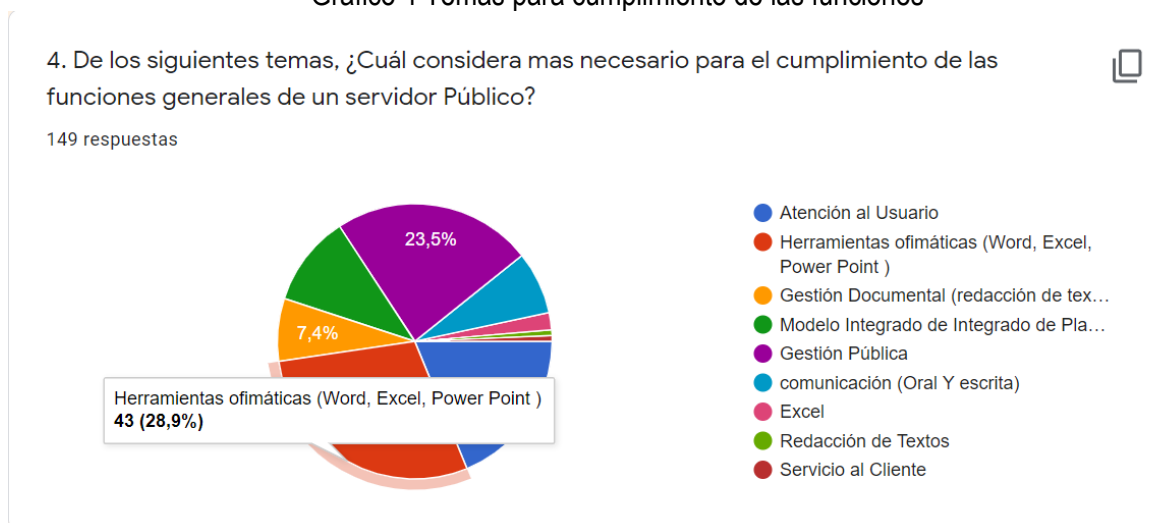
Gráfico 3 Modalidad virtual (Sincrónica y asincrónica)



Fuente: Encuesta de capacitación

Con un 64,2% los colaboradores apoyan las capacitaciones flexibles que no estén limitadas a un horario fijo, a fin de poder cumplir con sus obligaciones en la entidad y con la capacitación orientada.

Gráfico 4 Temas para cumplimiento de las funciones



Fuente: Encuesta de capacitación

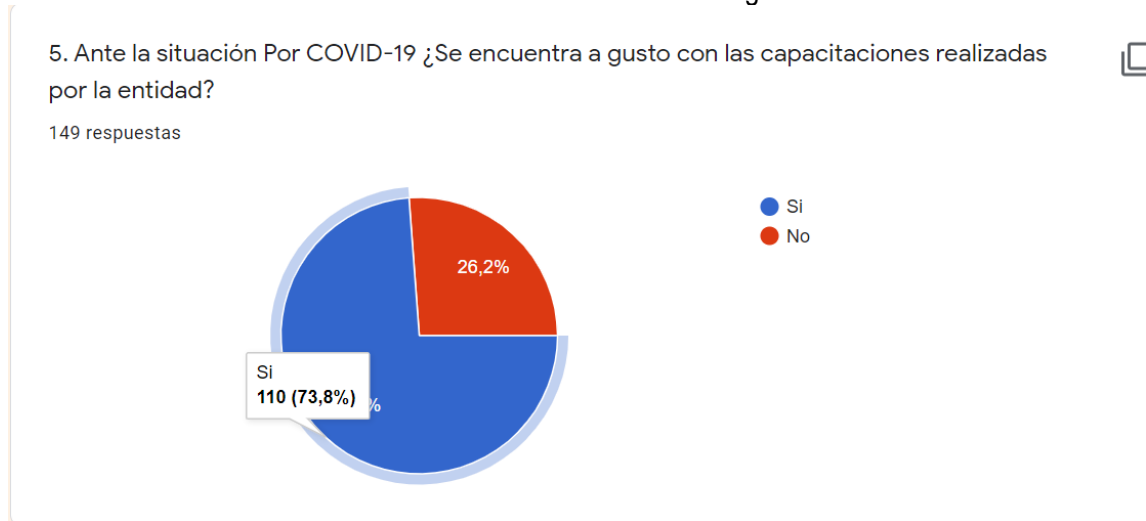
DECRETO

Tema	Porcentaje
Atención al Usuario	19,46%
Herramientas ofimáticas (Word, Excel, Power Point)	30,87%
Gestión Documental (Redacción de textos, comprensión)	8,05%
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	10,74%
Gestión Pública	23,49%
Comunicación (Oral y Escrita)	7,38%

Fuente: Encuesta de capacitación

La capacitación más solicitada es en herramientas ofimáticas con un 30,87% esto indica que los colaboradores reconocen la importancia en el manejo y uso de estas herramientas que les permite optimizar tiempo y mejorar la ejecución de sus actividades cotidianas dentro de la entidad.

Gráfico 5 Satisfacción con la gestión



Fuente: Encuesta de capacitación

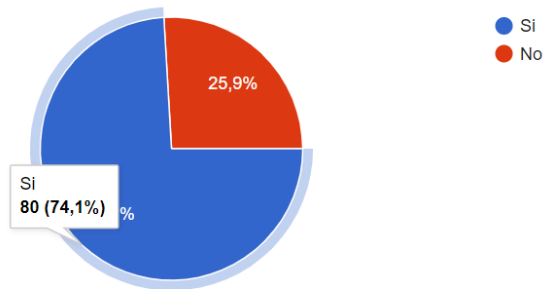
Con un 73,8% se puede evidenciar la aceptación y la buena imagen de la gestión realizada con relación a la capacitación durante la vigencia inmediatamente anterior, entendiéndose por parte de los colaboradores de la entidad la situación actual y que con las herramientas e instrucciones adecuadas han visto de buena manera la realización de actividades virtuales.

DECRETO

Gráfico 6 Satisfacción capacitaciones con la UAO

6. En caso de haber sido designado para realizar las capacitaciones con la Universidad Autónoma de Occidente en modalidad virtual (asincrónico) conteste lo siguiente, ¿Se encuentra a gusto con las capacitaciones realizadas con ellos?

108 respuestas



Fuente: Encuesta de capacitación

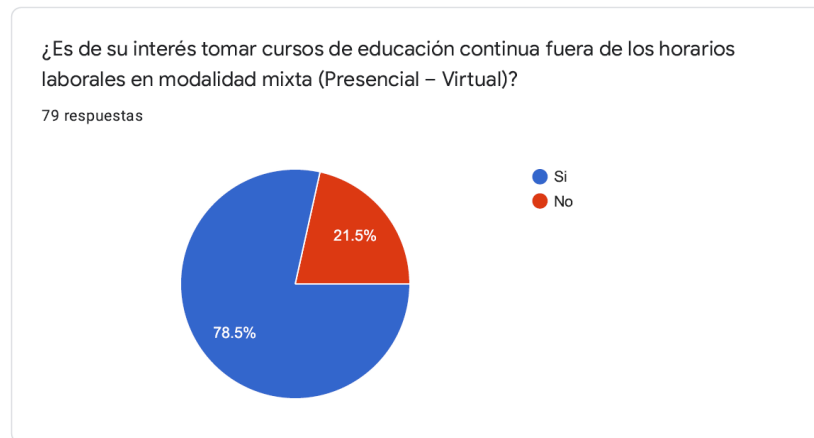
Con un 74,1% se puede observar una buena percepción y aceptación de la realización de capacitaciones virtuales asincrónicas a fin de mejorar sus competencias y poder disponer de flexibilidad en la realización de los contenidos.

Anexo 3. Resultados Encuesta de Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano

Gráfico 1 Educación continua fuera de los horarios laborales

6/1/22 15:11

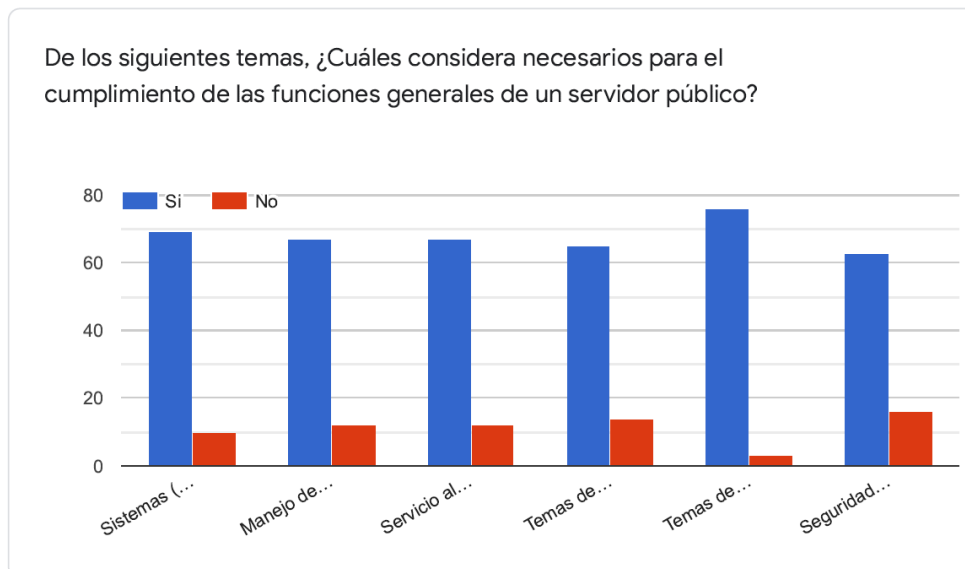
Encuesta Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2021



Fuente: Encuesta de Percepción de Talento Humano

Con un 78,5% se puede evidenciar que los colaboradores les interesan la realización de modalidad mixta (presencial y virtual) de capacitación fuera del horario laboral.

Gráfico 2 Temas para cumplimiento de funciones



Fuente: Encuesta de Percepción 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 temas propios del cargo

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 2709505 - 2109671



SC-CER415753

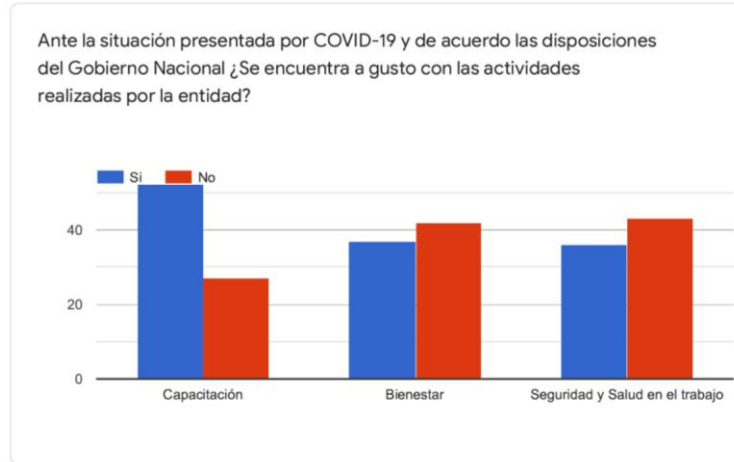
DECRETO

que se corroboraron con los PAE (Proyectos de aprendizaje en equipo) , por lo tanto serán temas a incluir en las necesidades de capacitación para la vigencia 2022.

Gráfico 3 Actividades realizadas por la entidad

6/1/22 15:11

Encuesta Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2021



Fuente: Encuesta de Percepción 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 con la Universidad Autónoma de Occidentes y a través del desarrollo a través del campus asociado, gestión con entidades como ESAP, Comfenalco, SENA y aplicativos como EVA del DAFP.

Gráfico 4 Actividades virtuales



Fuente: Encuesta de Percepción de Talento Humano

PALMIRA
pa' lante



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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

DECRETO

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.