



Alcaldía 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 – PIC 2023

ÓSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA
Alcalde Municipal de Palmira.

FAYSULY MANRIQUE LIBREROS
Secretario de Desarrollo Institucional

JACQUELINE MARCELA LONDOÑO MURILLAS
Subsecretario de Gestión de Talento Humano

Formulado por:

LUIS DAVID ALZATE ZAMBRANO
Profesional universitario 219-01
Subsecretaria de Gestión de Talento Humano

Palmira, Valle del Cauca.

Enero de 2023



CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	ANTECEDENTES	3
3.	OBJETIVOS	4
3.1.	GENERAL	4
3.2.	ESPECÍFICOS	4
4.	JUSTIFICACIÓN	4
5.	MARCO NORMATIVO	5
6.	DEFINICIONES	6
6.1.	CAPACITACIÓN	6
6.2.	EDUCACIÓN FORMAL	6
6.3.	EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	6
6.4.	EDUCACIÓN INFORMAL	6
7.	POLÍTICAS	6
8.	LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS	7
9.	FASES DEL DISEÑO	7
9.1.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	7
9.2.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	8
9.3.	ESTRATEGIAS	8
9.4.	PRESUPUESTO	10
9.5.	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN	10
9.5.1.	SEGUIMIENTO	10
9.5.2.	EVALUACIÓN	11
9.5.3.	MEDICIÓN	11
10.	ANEXO	12

1. 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 2023 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 capacitación
- f. 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 inducción y capacitación 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 Capacitación, adopta como instrumentos de recopilación de las necesidades de formación y capacitación: Autodiagnóstico 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.

3. OBJETIVOS

3.1. 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.

3.2. 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.

4. 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 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.

5. 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".
- 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.
- Numeral 3 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 **Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.** 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.

6. DEFINICIONES

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

6.2. 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)

6.3. 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)

6.4. 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)

7. 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.

8. 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 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 y del Servidor Público 4.0.

9. FASES DEL DISEÑO

9.1. 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 2022. (Ver Anexo N° 1. Necesidades de Capacitación-2023 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 2 y Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano relacionadas a capacitación ver Anexo N° 3.

9.2. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

- La Subsecretaria de Gestión de Talento Humano establece los objetivos del Plan Institucional de 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.

9.3. 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, en caso de no copar todos los cupos la

Subsecretaria de Gestión de Talento Humano asignara al personal para los cupos restantes.

- Modalidad de formación o capacitación

Para alcanzar los objetivos del evento, el Plan Institucional de 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 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, 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 2023, se utilizarán los recursos físicos, tecnológicos, financieros y humanos disponibles, y se buscare 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 en el marco del servidor 4.0.

9.4. PRESUPUESTO

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

9.5. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN

9.5.1. 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.

9.5.2. EVALUACIÓN

Para la evaluación se contemplan dos momentos.

- Evaluación inmediata de la capacitación

Esta se realizará una vez finalice la capacitación y para capacitaciones de menos de (10) horas, 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 diez (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.

9.5.3. MEDICIÓN

La medición del plan de 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 y acorde con las condiciones	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	%	Eficiencia



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FÓRMULA MATEMÁTICA	UNIDAD DE MEDIDA	CLASE DE INDICADOR
		ejecutado/Presupuesto planeado		
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

10. ANEXO

Anexo No. 1 Necesidades de capacitación 2023

Nº	TEMA	EJE	FUENTE	PERIODO
1	Protección al Consumidor	Gestión del Conocimiento	Lineamiento Nacional	2023
2	Conflicto de Intereses	Probidad y ética de lo público	PAAC	
3	Impuestos Territoriales	Gestión del Conocimiento	PAE	
4	Gestión Pública	Creación de Valor Público	FURAGH	
5	Excel	Transformación Digital	ENCUESTA	
6	Derecho Disciplinario	Probidad y ética de lo público	ENCUESTA	
7	Contratación Pública	Probidad y ética de lo público	PAE	
8	Acción de Repetición y Llamamiento en Garantía con fines de repetición	Probidad y ética de lo público	PAE	
9	Liderazgo	Gestión del Conocimiento	PAE	
10	Manejo del Estrés Laboral	Gestión del Conocimiento	PAE	
11	Plan Integral De Convivencia Y Seguridad Ciudadana	Creación de Valor Público	PAE	
12	Comunicación Asertiva	Gestión del Conocimiento	PAE	
13	Trabajo en equipo	Gestión del Conocimiento	PAE	
14	Gestión de Archivo	Creación de Valor Público	ENCUESTA	
15	Derecho de Petición y Constitución Política de Colombia	Probidad y ética de lo público	PNFC	
16	Lenguaje de Señas	Creación de Valor Público	PAE	
17	Manejo de medios - formación de voceros	Probidad y ética de lo público	PAE	
18	Calidad y Gestión de Calidad	Probidad y ética de lo público	PNFC	
19	Oratoria y argumentación	Gestión del Conocimiento	PNFC	
20	Enfoque Integral de Servicio al Ciudadano	Creación de Valor Público	PNFC	
21	Gestión y adaptación al cambio	Gestión del Conocimiento	PNFC	
22	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	Creación de Valor Público	PNFC	

N°	TEMA	EJE	FUENTE	PERIODO
23	Innovación y creación de Valor Público	Gestión del Conocimiento	PNFC	
24	Manejo de Datos	Transformación Digital	PNFC	
25	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales	Gestión del Conocimiento	PNFC	
26	Seguridad digital	Transformación Digital	PNFC	
27	Arcgis	Transformación Digital	PAE	
28	Mantenimiento herramientas y edificio	Creación de Valor Público	PAE	
29	Ingles	Gestión del Conocimiento	FURAGH	
30	Técnicas de comprensión de lectura y redacción de Textos	Gestión del Conocimiento	ENCUESTA	

*Se realizara socialización de la oferta por parte del SENA para que las personas se inscriban y participen según interés en conjunto con el Plan de Bienestar como lo solicitan los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar.

Abreviaturas

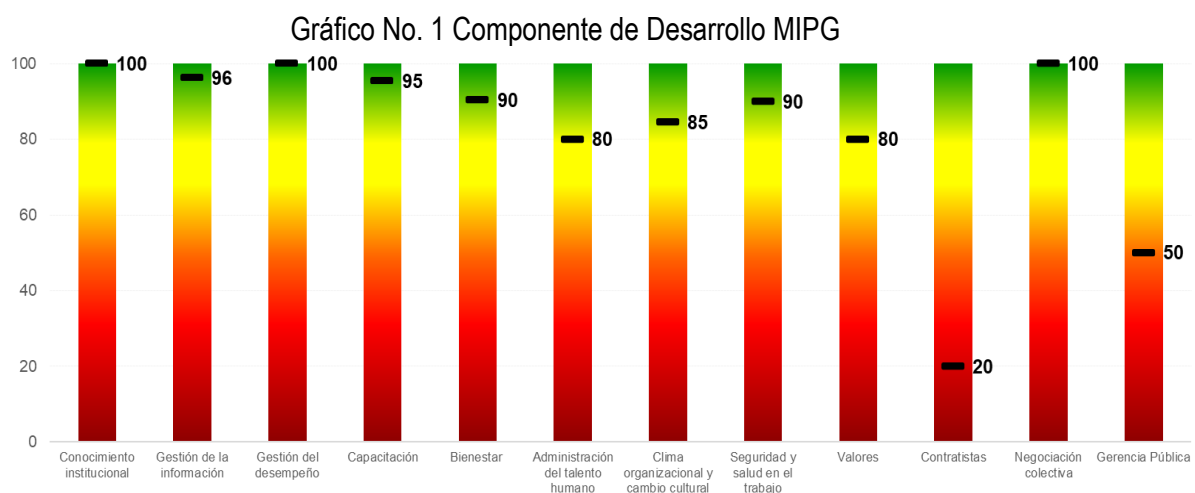
PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación

PAE: Proyectos de Aprendizaje en Equipo

PAAC: Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

FURAG: Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión

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



Fuente: Resultados Autodiagnóstico de Política de Talento Humano 2022

Podemos evidenciar, que el tema de capacitación marca un puntaje de 95, ingresando y trascendiendo en la consolidación, en este desglose de categorías del componente de desarrollo; podemos ver



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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

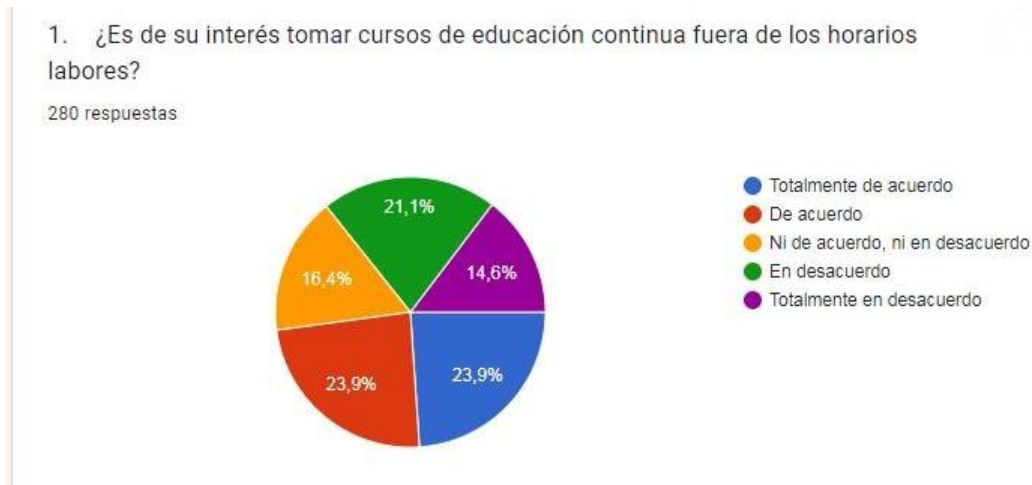
además que la capacitación se está llevando de manera adecuada con las actividades y procesos requeridos según lineamientos.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en los Resultados Autodiagnóstico de Política de Talento Humano 2022, se deben aunar esfuerzos para adelantar actividades que impacten otros ejes y aspectos como la socialización de la oferta de inglés disponible con el SENA para promover el bilingüismo en el Entidad.

Igualmente, seguir ejecutando cada una de las fases descritas para el desarrollo del PIC,) en cada uno de los ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, así: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público y Probidad y Ética de lo Público.

Anexo 2. Resultados Encuesta de Capacitación 2022-2023

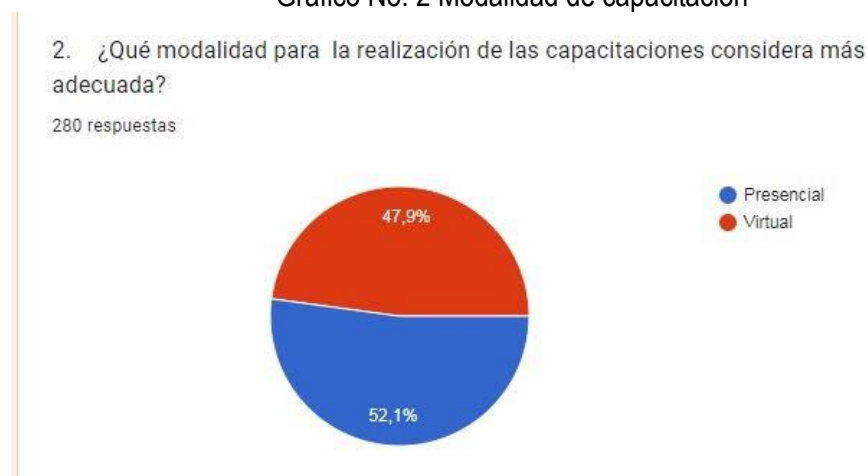
Gráfico No. 1 Educación continua fuera de horarios laborales



Fuente: Encuesta de capacitación de elaboración propia

Se puede evidenciar que un 35,7% de las personas no tienen una buena actitud y acogida en relación a la realización de capacitaciones fuera del horario laboral, y un 16,4% que le es indiferente esto es importante considerarlo en relación a la programación de capacitaciones de la entidad

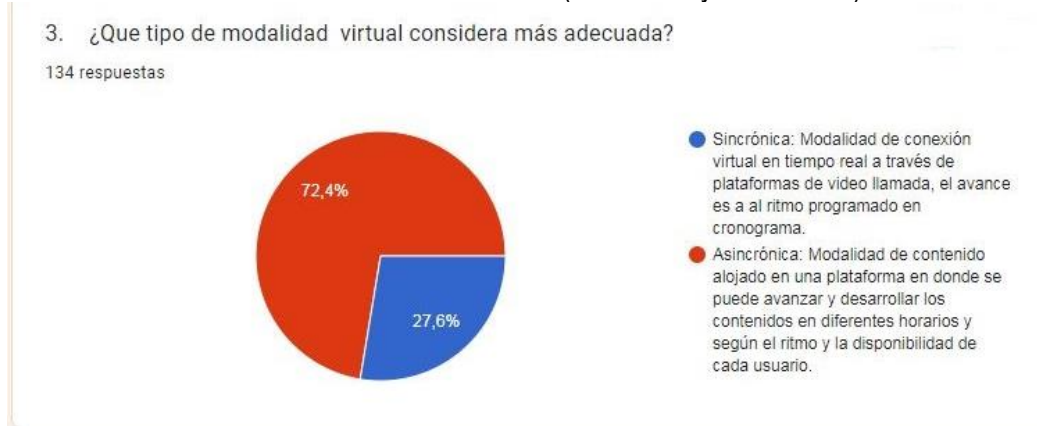
Gráfico No. 2 Modalidad de capacitación



Fuente: Encuesta de capacitación de elaboración propia

Se puede evidenciar que las personas tienen una buena actitud y acogida en relación a la realización de capacitaciones en modalidad virtual, pero tiene una pequeña prelación la modalidad presencial esto es importante dado que aunque no hay una opción predominante hay tendencia de la población hacia las dos lo cual indica que se debe combinar las modalidades.

Gráfico No. 3 Modalidad virtual (Sincrónica y asincrónica)



Fuente: Encuesta de capacitación de elaboración propia

Las personas 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 No. 4 Temas para cumplimiento de las funciones



Tema	Cantidad	Porcentaje
Gestión Pública	86	30,7%
Atención al Usuario	31	11,1%
Herramientas ofimáticas (Word, Excel, Power Point)	48	17,1%
Gestión Documental (Redacción de textos, comprensión)	31	11,1%
Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG	26	9,3%
Comunicación (Oral y Escrita)	17	6,1%
Manejo de Datos	19	6,8%
Derecho Disciplinario	22	7,9%

Fuente: Encuesta de capacitación de elaboración propia

La capacitación más solicitada es la de Gestión Pública, esto indica que los servidores buscan y son conscientes de la importancia de esta temática transversal a fin de para mejorar en la realización de actividades y proceso dentro de la entidad

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

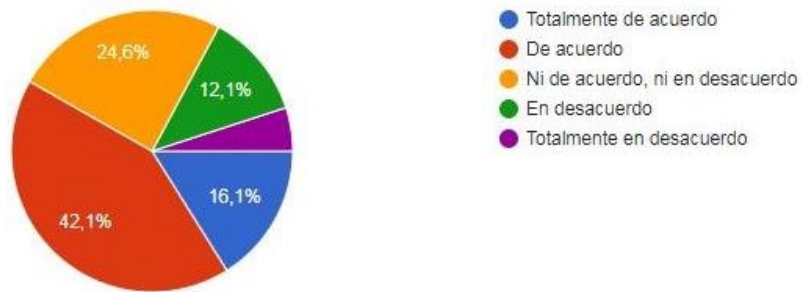
www.palmira.gov.co

Teléfono: 2709505 - 2709671

Gráfico No. 5 Satisfacción con la gestión

5. ¿Se encuentra a gusto con las capacitaciones realizadas por la entidad?

280 respuestas



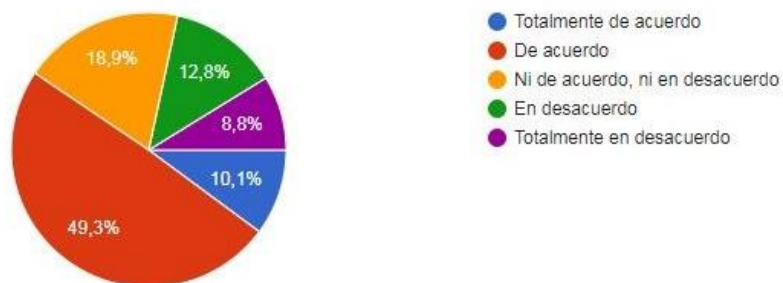
Fuente: Encuesta de capacitación de elaboración propia

Esta pregunta permite evidenciar la aceptación y la buena imagen de la gestión realizada con relación a la capacitación durante la vigencia, con una desaprobación del 17,1%.

Gráfico No. 6 Satisfacción capacitaciones CICCE

7. En caso de haber sido designado para realizar las capacitaciones con la Corporación Instituto Colombiano de Cualificación Empresarial - **CICCE**. ¿Se encuentra a gusto con las capacitaciones realizadas con ellos?

148 respuestas



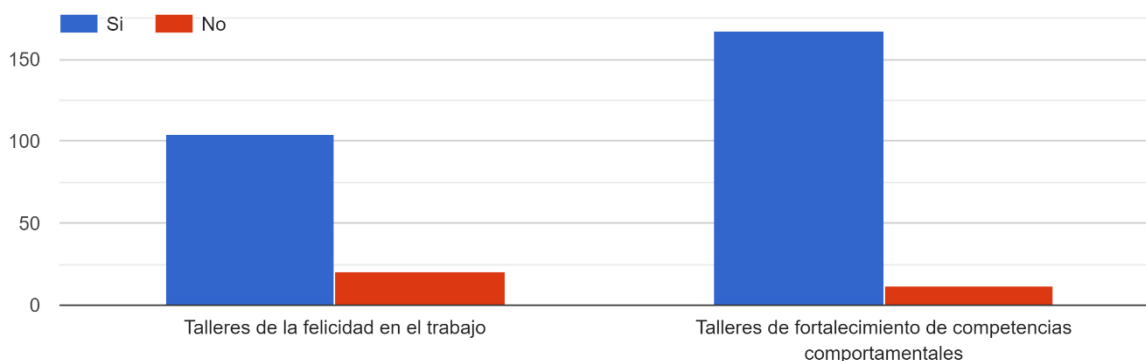
Fuente: Encuesta de capacitación de elaboración propia

Se puede conocer a través de esta pregunta que los colaboradores de la entidad, tienen una buena percepción y aceptación de la realización de capacitaciones en las diferentes modalidades con la Institución CICCE.

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

Gráfico No. 1 Actividades de fortalecimiento institucional

Seleccione la actividad de fortalecimiento institucional en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre, en modalidad mixta (Presencial – Virtual).

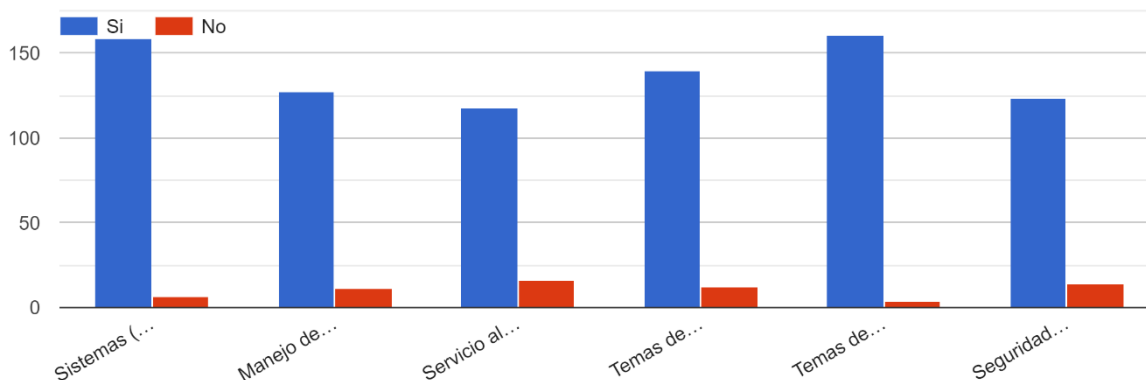


Fuente: Encuesta de percepción actividades de talento humano 2022.

Se puede observar que para los servidores públicos los talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales son a los que les gustaría participar en su tiempo libre, esto permite afianzar más el conocimiento y destrezas en los puestos de trabajo y en quehacer institucional.

Gráfico No. 2 Temas necesarios para cumplimientos de funciones

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



Fuente: Encuesta de percepción actividades de talento humano 2022.

Se puede evidenciar que los servidores públicos encuentran necesarios desarrollar capacitaciones en las siguientes temáticas para el cumplimiento de las funciones, así:

- a. Sistemas (Word, Excel, Power Point, Correo electrónico).
- b. Temas de sus funciones propias del cargo.

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

- c. Temas de fortalecimiento de competencias del ser (inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc.).
- d. Manejo de bases.
- e. Seguridad y salud en el trabajo y
- f. Servicio al ciudadano.

Por lo anterior, se tendrán en cuenta dichas necesidades planteadas para que sean incorporadas al presente PIC 2023 de acuerdo a disponibilidad presupuestal, prioridad de las dependencias y acorde a las demás fuentes de información como las necesidades de equipo de trabajo y encuestas de temáticas individualizadas.