

DECRETO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

VÍCTOR MANUEL RAMOS VERGARA
Alcalde Municipal de Palmira.

JUAN CARLOS SUAREZ SOTO
Secretario de Desarrollo Institucional

LUIS FELIPE GONZÁLEZ MORA
Subsecretario de Gestión de Talento Humano

Formulado por:

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

Palmira, Valle del Cauca.
Enero de 2024

DECRETO

Contenido

PRESENTACIÓN	3
2. ANTECEDENTES	3
3. OBJETIVOS	5
3.1. GENERAL	5
3.2. ESPECÍFICOS	5
4. JUSTIFICACIÓN	5
5. MARCO NORMATIVO	6
6. DEFINICIONES	7
6.1. CAPACITACIÓN	7
6.2. EDUCACIÓN FORMAL	7
6.3. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	7
6.4. EDUCACIÓN INFORMAL	7
7. POLÍTICAS	8
8. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS	8
9. FASES DEL DISEÑO	8
9.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	8
9.2. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	10
9.3. ESTRATEGIAS	10
9.4. PRESUPUESTO	12
9.5. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN	12
9.5.1. SEGUIMIENTO	12
9.5.2. EVALUACIÓN DEL PLAN	12
9.5.3. MEDICIÓN	13
10. PLAZO DE EJECUCIÓN	13
11. SEGUIMIENTO	13
12. ANEXO	14

DECRETO

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 2024 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. Los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, que establece seis ejes en la actual versión del PNFC, los cuales son: Paz total, memoria y derechos humanos, Territorio, vida y ambiente, Mujeres, inclusión y diversidad, Transformación Digital y Cibercultura, Probidad, ética e identidad de lo público, Habilidades y competencias.
- d. 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.
- e. Los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE.
- f. La encuesta de capacitación.
- g. 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

DECRETO

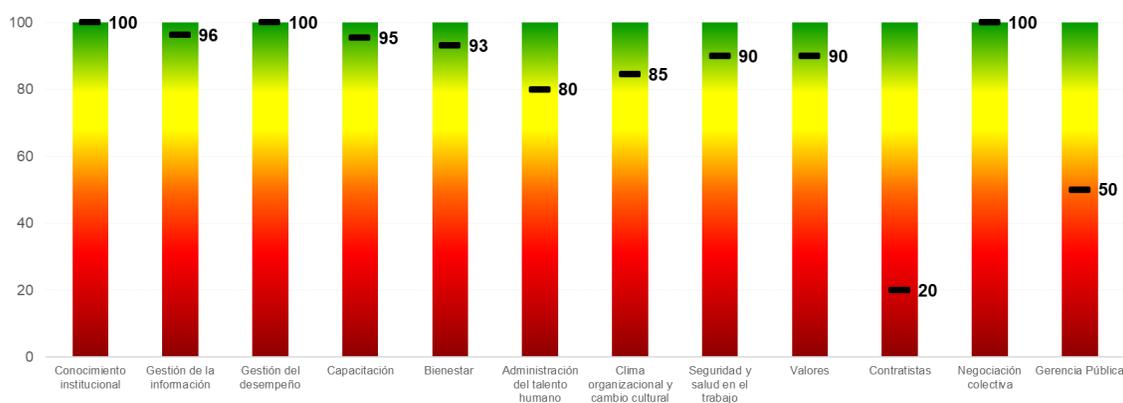
y transparencia al realizar los procesos de inducción y capacitación de los servidores públicos del Estado.

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, lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 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.

Como antecedente, del desempeño positivo de la Política de Gestión del Talento Humano - MIPG que motiva a dar continuidad a desarrollar las actividades asociadas a capacitación institucional, se tienen:

1. El resultado del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG

Ilustración 1. Componente de Desarrollo MIPG.



Fuente: Resultados Autodiagnóstico de Política de Talento Humano 2023 - DAFP.

Se puede evidenciar que el subcomponente de “*Capacitación*” tiene una puntuación de 95, se mantiene en la etapa de consolidación, lo que significa que este proceso se lleva 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 2023, se deben aunar esfuerzos para adelantar actividades que impacten a los directivos en pro de mejorar el manejo de grupo y por ende la relación laboral y de equipo, la cual es fundamental para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Igualmente, seguir ejecutando cada una de las fases descritas para el desarrollo del PIC y las recomendaciones emitidas de cada una de las auditorías internas y/o externas a que hay lugar, en pro de la mejora continua del proceso de capacitación.

DECRETO

2. Resultados FURAG vigencia 2022

Ilustración 2. Resultados de la política de gestión del conocimiento FURAG 2022.

Índice desagregado	Puntaje consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	78,1	74,6
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	100,0	79,6
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación y producción del conocimiento	57,6	66,7
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	100,0	78,2

Fuente: Resultados FURAG 2022 – DAFP.

Se puede evidenciar que el subcomponente de “*Generación y producción del conocimiento*” se encuentra por debajo del promedio grupo par, por lo que se debe plantear desde el plan de capacitación actividades como Creatividad, Cultura organizacional orientada al conocimiento, Pensamiento Crítico.

3. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

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

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 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.

De esta manera se 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 54 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".
- 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*".

DECRETO

- Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Circular Conjunta No 100-012-2023 del 29 de noviembre de 2023 del Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública donde establece que: “hacer partícipes, a partir de la vigencia 2024, a las organizaciones sindicales existentes en sus entidades, para que realicen aportes al diseño y a la socialización de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC, a los Programas de Bienestar e Incentivos y a los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo para cada anualidad.”

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).

Se divide en programas de formación laboral (duración mínima de 600 horas) y programas de formación académica (duración mínima de 160 horas). (Fuente: Artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015).

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).

DECRETO

Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. (Fuente: Artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015).

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.

DECRETO

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 2023, autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE, los resultados de la encuesta de Capacitación, encuesta de capacitación y percepción de actividades de gestión de talento humano relacionadas a capacitación.

Los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 correspondientes a priorización ejes temáticos, así:

Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos: Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Eje 2: Territorio, vida y ambiente: Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública.

Eje 4: Transformación digital y cibercultura: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un

DECRETO

impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad.

Eje 6: Habilidades y Competencias: La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

9.2. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

- La Subsecretaría 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 dos (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 Subsecretaría de Gestión de Talento Humano asignará 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	2 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

DECRETO

Modalidad	Intensidad
	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 2024, se utilizarán los recursos físicos, tecnológicos, financieros y humanos disponibles, y se busca desarrollar capacitaciones con aliados estratégicos, tales como la Escuela de Superior de Administración Pública –ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, entre otros, priorizando la virtualización de los contenidos

DECRETO

de las plataformas como EVA y el campus virtual en el marco del servidor 4.0.

9.4. PRESUPUESTO

El presupuesto disponible para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se destinará de acuerdo a las necesidades manifiestas según los resultados de la etapa de diagnóstico realizado al interior de la Entidad.

9.5. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN

9.5.1. SEGUIMIENTO

El seguimiento al cumplimiento del plan, lo hace la Subsecretaría 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 DEL PLAN

Para la evaluación se contemplan dos momentos y contempla el cálculo de indicadores de gestión asociados al proceso:

- 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.

DECRETO

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 2023

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	$\frac{\text{Número de Capacitados Calificados como eficaces}}{\text{Número de Capacitados evaluados}} * 100$	%	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.	$\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto Planeado}} * 100$	%	Eficiencia
Indicador de cumplimiento	Medir la eficacia en la ejecución de las actividades de capacitación Planeadas	$\frac{\text{Número de capacitaciones realizadas}}{\text{Capacitaciones planeadas}} * 100$	%	Eficacia

10. PLAZO DE EJECUCIÓN

Este plan tendrá una periodicidad de ejecución desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada vigencia, y se encuentra sujeto a los resultados del diagnóstico y presupuesto disponible.

11. SEGUIMIENTO

El seguimiento del cumplimiento de los planes institucionales y estratégicos de carácter especial, se realizará considerando los criterios establecidos por parte de los responsables de la ejecución.

La metodología de evaluación se concertará con la Secretaría de Planeación en acorde al cronograma fijado y en atención al procedimiento establecido:

EDEPR-035 PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS:

<https://drive.google.com/file/d/1IUztrZDqcxAYVXKm7A6L7iATWRckuKBV/view>

Adicionalmente, se deberá llevar registro del cumplimiento de las actividades programadas en el siguiente link denominado Anexo No. 1 MATRIZ DE FORMULACIÓN, SEG. EVAL Y CUMP PLANES PIC 2024:

DECRETO

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1DPZ9j_e69NuficgLOhcSMrWqu5JXaN9t/edit?usp=sharing&oid=111215626819775159901&rtpof=true&sd=true

12. ANEXO

DECRETO

**Anexo No. 1
Necesidades de capacitación 2024**

Nº	TEMA	EJE PNFC 2020-20230	EJE PNFC 2023-2030	FUENTE	PERIODO
1	Resolución de Problemas y Toma de Decisiones	Creación De Valor Público	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	ENCUESTA - PAE	1 semestre
2	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Transformación Digital	Transformación Digital y Cibercultura	ENCUESTA - PNFC	2 semestre
3	Apropiación y uso de la tecnología	Transformación Digital	Transformación Digital y Cibercultura	ENCUESTA - PNFC	2 semestre
4	Competitividad e innovación	Gestión Del Conocimiento	Habilidades y competencias	ENCUESTA - PNFC	2 semestre
5	Análisis de Indicadores y Estadísticas	Gestión Del Conocimiento	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	ENCUESTA - PNFC - PAE	2 semestre
6	Gerencia de Proyectos	Creación De Valor Público	Territorio, vida y ambiente	ENCUESTA - PNFC -PAE	1 semestre
7	Modelos de Seguimiento a la inversión pública	Creación De Valor Público	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	ENCUESTA - PNFC	2 semestre
8	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	Creación De Valor Público	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	ENCUESTA - PNFC	2 semestre
9	Empatía y solidaridad	Probidad y ética de lo público	Mujeres Inclusión y diversidad	ENCUESTA - PNFC -PAE	2 semestre
10	Comunicación Asertiva	Probidad y ética de lo público	Territorio, vida y ambiente - Mujeres Inclusión y diversidad	ENCUESTA - PNFC- PAE	1 semestre
11	Excel	Transformación Digital	Transformación Digital y Cibercultura	ENCUESTA - PAE	1 semestre
12	MIPG	Creación De Valor Público	Probidad, ética e identidad de lo público	ENCUESTA	1 semestre
13	Gestión Documental	Creación De Valor Público	Habilidades y competencias	ENCUESTA	1 semestre
14	Trabajo en Equipo	Gestión del Conocimiento	Habilidades y competencias	PAE	1 semestre
15	Gestión y adaptación al cambio	Gestión del Conocimiento	Territorio, vida y ambiente	PAE	1 semestre
16	Herramientas Google (Drive, foms,etc)	Transformación Digital	Transformación Digital y Cibercultura	PAE	1 semestre
17	Orientación al Servicio (formas de interacción)	Creación de Valor Público	Territorio, vida y ambiente	PAE	2 semestre
18	Manejo de medios - formación de voceros	Probidad y ética de lo público	Probidad, ética e identidad de lo público	PAE	2 semestre

DECRETO

N°	TEMA	EJE PNFC 2020-20230	EJE PNFC 2023-2030	FUENTE	PERIODO
19	Mantenimiento herramientas y edificio	Creación de Valor Público	Habilidades y competencias	PAE	2 semestre
20	Cultura organizacional orientada al conocimiento	Gestión del Conocimiento	Probidad, ética e identidad de lo público	PAE	2 semestre
21	Pensamiento Critico	Transformación Digital	Mujeres Inclusión y diversidad	PAE	2 semestre
22	Creatividad	Transformación Digital	Mujeres Inclusión y diversidad	PAE	2 semestre
23	Lenguaje de Señas	Creación de Valor Público	Mujeres Inclusión y diversidad	PAE	2 semestre
24	Actualización de funciones de policía de judicial	Probidad y ética de lo público	Habilidades y competencias	Acuerdo Sindical	2 semestre
25	Derecho Laboral	Gestión del Conocimiento	Habilidades y competencias	Acuerdo Sindical	2 semestre
26	Seguridad Social, Prestaciones Sociales y económicas para liquidación en lo público	Gestión del Conocimiento	Habilidades y competencias	PAE	2 semestre
27	Gestión del desarrollo de las personas	Probidad y ética de lo público	Habilidades y competencias	FURAG	2 semestre
28	Reinducción	Probidad y ética de lo público	Probidad, ética e identidad de lo público	Normativo	2 semestre

Nota: El anexo se encuentra sujeto a cambios de acuerdo a las necesidades, disposiciones presupuestales y tiempos contractuales.

Abreviaturas

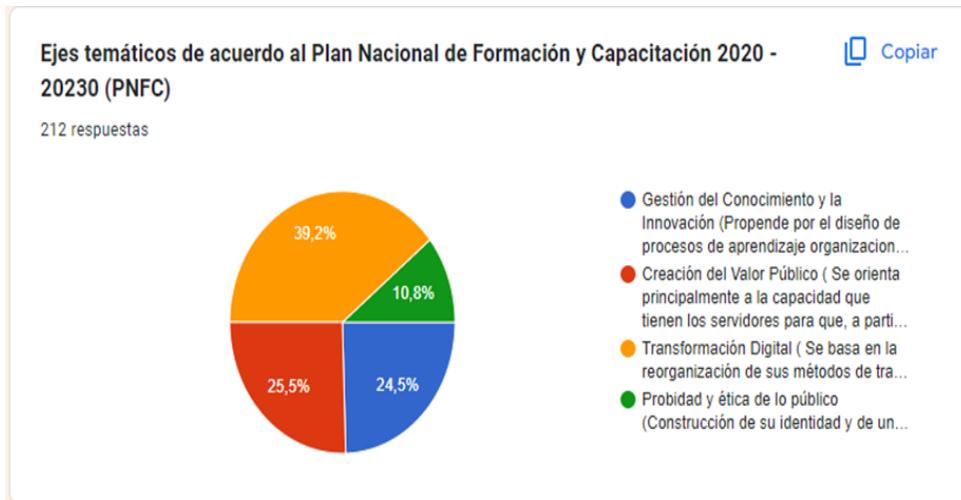
PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación

PAE: Proyectos de Aprendizaje en Equipo

FURAG: Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión

Anexo 2.
Resultados Encuesta de Capacitación 2023

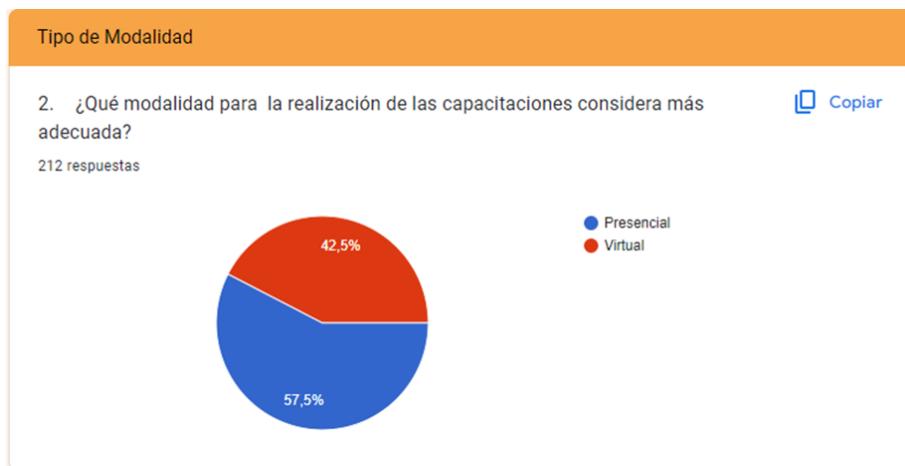
Ilustración 3. Priorización de ejes temáticos de acuerdo al PNFC 2020-2030.



Fuente: Encuesta de capacitación de elaboración propia.

Se puede evidenciar que un 39,2% de las personas consideran prioritario la capacitaciones en temas alineados con el eje de transformación digital lo cual se relaciona directamente con la proyección del servidor público 4.0, de allí toma una relevancia fundamental; de igual manera en segunda instancia se contempla como prioritario por el personal de la entidad las capacitaciones en temáticas del eje de creación de valor público con un 25,5%, en la búsqueda de la satisfacción del ciudadano y la generación de confianza.

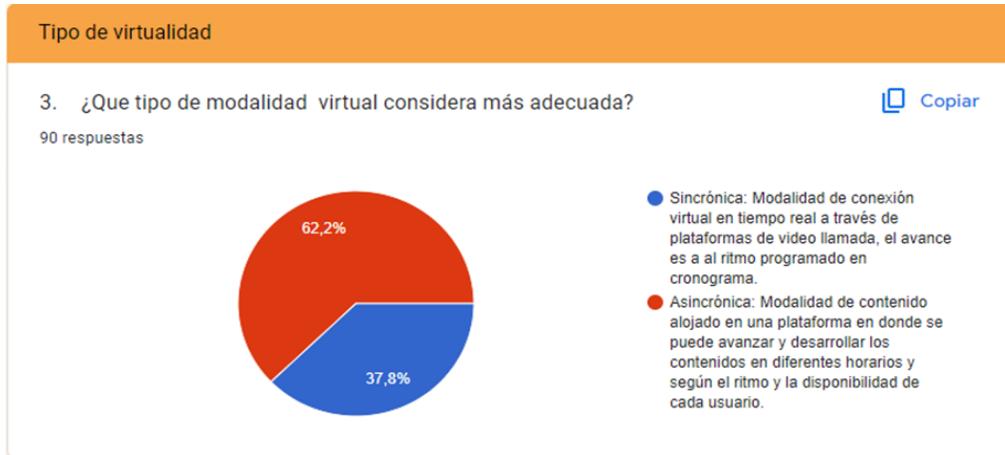
Ilustración 4. Modalidad de capacitación.



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.

Ilustración 5. 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, es una buena consideración a tener en cuenta para los procesos de formación en la medida de la disponibilidad de los recursos y los lineamientos impartidos.

Ilustración 6. Temas para cumplimiento de las funciones.



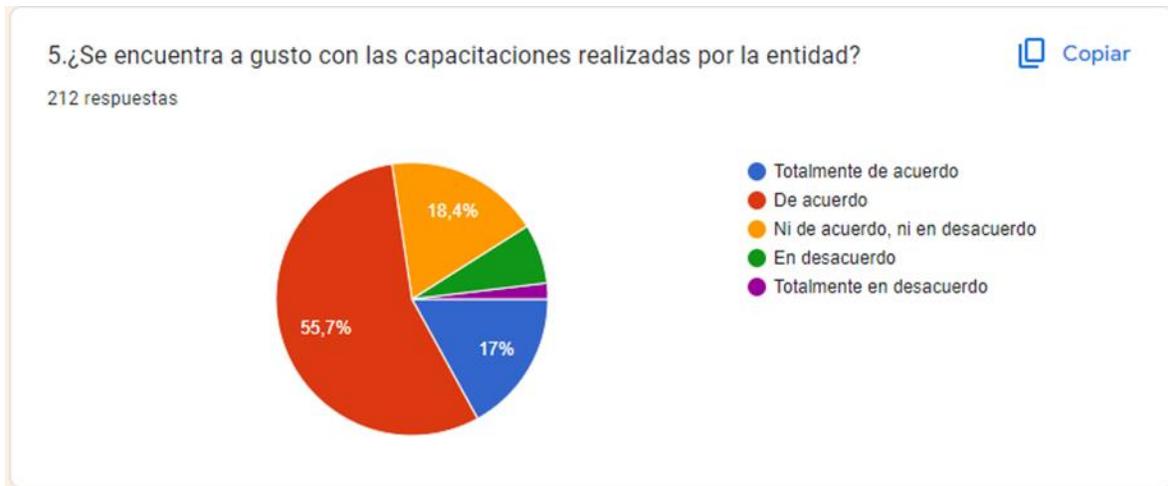
Tema	Cantidad	Porcentaje
Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG	39	18,4%
Herramientas ofimáticas (Word, Excel, Power Point)	37	17,5%
Atención al Usuario	21	9,9 %
Gestión Documental (Redacción de textos, comprensión)	21	9,9%
Resolución de problemas y toma de decisiones	17	8 %
Comunicación Efectiva	16	7,5 %
Trabajo en Equipo	14	6,6 %

Fuente: Encuesta de capacitación de elaboración propia.

DECRETO

La capacitación más solicitada es la del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esto nos indica que los servidores buscan y son conscientes de la importancia de esta temática como modelo operativo transversal a fin de poder mejorar en la realización de actividades y procesos dentro de la entidad.

Ilustración 7. Satisfacción con la gestión.



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 aprobación de 17 % como totalmente de acuerdo y un 55,7% como de acuerdo, para un total de aprobación de 72,7%.

Ilustración 8. Satisfacción capacitaciones Universidad Autónoma de Occidente.



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, satisfacción y aceptación con la realización de capacitaciones en las diferentes

DECRETO

modalidades con la Universidad Autónoma de Occidente. Con una aprobación de 47,8 % como de acuerdo y un 29,8% como totalmente de acuerdo, para un total de aprobación de 77,6%.

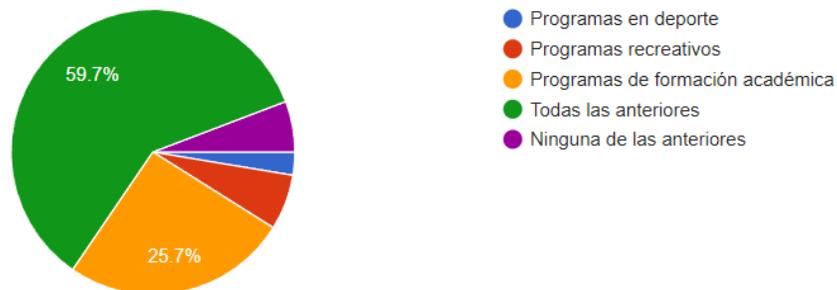
Anexo 3.
Resultados Encuesta de Percepción de Actividades de Gestión de Talento Humano

Ilustración 9. Programas de mayor relevancia.

De los siguientes programas, ¿Cuáles son los más relevantes para la entidad?



191 respuestas

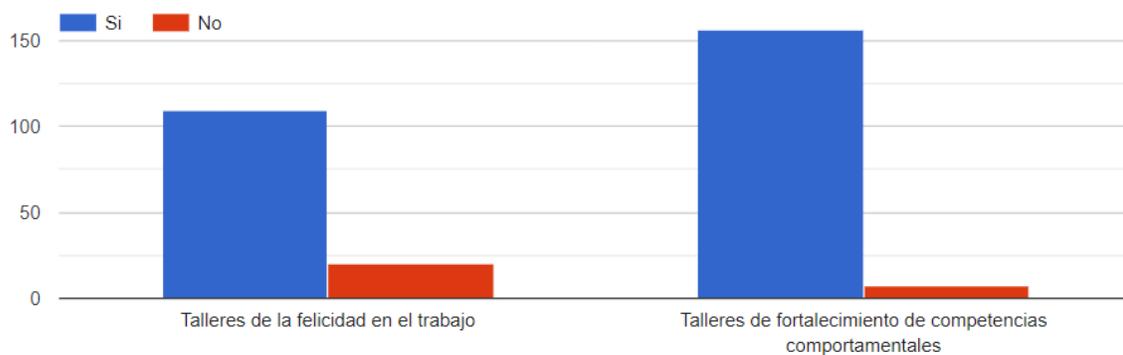


Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados todos los programas que desarrolla el proceso de talento humano son relevantes dentro de la Entidad. Sin embargo, el programa de formación académica(los programas de capacitación hacen alusión a la educación informal) es el que presenta una mayor importancia con 25.7%, por lo que se considera que la administración debe aunar esfuerzos administrativos para mejorar el conocimiento y competencias de los servidores públicos.

Ilustración 10. 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 de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

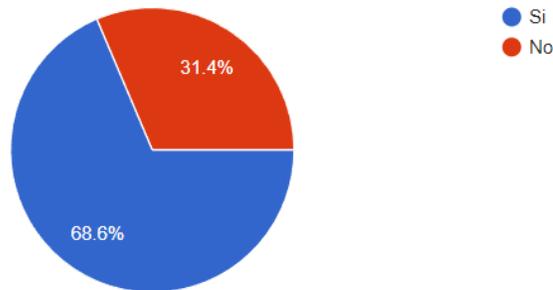
De acuerdo a los resultados los servidores públicos consideran importante participar en actividades o talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales, en este sentido es fundamental que se consideren capacitaciones orientadas a potenciar el desarrollo de habilidades blandas.

DECRETO

Ilustración 11. Cursos de 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)?  Copiar

191 respuestas



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados los servidores públicos manifiestan un interés del 68.6% por tomar los cursos de educación continua por fuera de los horarios laborales, en ese orden de ideas es necesario explorar esa posibilidad una vez se inicien los procesos de gestión y contratación que permita un mejor desarrollo de las actividades de capacitación al interior de la Entidad.