

**PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC
VIGENCIA 2025**

VICTOR MANUEL RAMOS VERGARA
Alcalde Municipal de Palmira.

JUAN CARLOS SUÁREZ SOTO
Secretario de Desarrollo Institucional
Subsecretario de Gestión de Talento Humano (E)

Formulado por:

SERGIO CALDERÓN ROJAS
Profesional universitario 219-01
Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

**Palmira, Valle del Cauca.
Enero de 2025**

1. CONTENIDO

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

2. PRESENTACIÓN

A través del presente plan, la Alcaldía Municipal de Palmira busca contribuir al fortalecimiento institucional, mejorando las competencias laborales de los servidores públicos desde las tres dimensiones del Saber Ser, Saber y Saber Hacer.

La elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 se fundamenta, en primer lugar, en

un diagnóstico realizado por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, el cual se sustentó en un estudio de necesidades de capacitación. Para dicha etapa de diagnóstico, se utilizaron los siguientes insumos:

- 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 Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027, “Palmira Ejemplar, Palmira para Todos” se basa en cinco ejes estratégicos: Eje Estratégico: Vida Ejemplar, Eje Estratégico: Ambiente Ejemplar, Eje Estratégico: Economía Ejemplar, Eje Estratégico: Desarrollo Urbano Ejemplar y Eje Estratégico: Gobierno Ejemplar.
- d. Los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE
- e. La encuesta “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2024”
- f. Solicitud de recomendaciones de la comisión de personal
- g. Solicitud de recomendaciones de las Organizaciones Sindicales del Municipio.

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 capacitación con el objetivo de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional, de esta manera se 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 de la calidad de los servicios que se prestan.

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 contexto, la Alcaldía de Palmira acogiéndose 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 2023 – 2030 y Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027, “Palmira Ejemplar, Palmira para Todos”, los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE, la encuesta “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano

Vigencia 2024”, recomendaciones de la comisión de personal y las Organizaciones Sindicales de la Entidad.

4. OBJETIVOS

GENERAL

Incrementar el nivel desarrollo de la política de gestión estratégica de talento humano, fortaleciendo las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores 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 orientado al aprendizaje organizacional, alineado con la misión, visión y metas institucionales, se configura como una herramienta clave que sustenta y facilita la toma de decisiones en materia de formación y capacitación de los servidores públicos. De este modo, la inversión en educación no formal se establece con base en criterios específicos, definidos a partir de las necesidades identificadas y el presupuesto asignado para la capacitación, lo que permite una gestión eficiente de los recursos disponibles para este 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.

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.

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"*.
- 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. 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 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."*

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 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).

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).

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).

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).

8. POLÍTICAS

La Alcaldía de Palmira implementa el Plan Institucional de 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 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.

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 impacto positivo 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 Plan de Desarrollo Municipal, los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 correspondientes a priorización de ejes estratégicos, así:

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. **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. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades. **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 y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. **Eje 4: Transformación**

Digital y Cibercultura, El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso de la IA. Del Big Data, Cloud Computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público, La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto. **Eje 6: Habilidades y Competencias,** Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

De igual manera, se analizaron los resultados del último Autodiagnóstico –FURAG realizado el año 2023, los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE y los resultados de la encuesta de “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2024” (Ver Anexo N° 1. Necesidades de Capacitación – 2024, ver anexo N° 2 Resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2024, ver anexo N°3 Resultados FURAG vigencia 2023, ver anexo N° 4 Resultados Encuesta “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2024

10.2 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 Subsecretaría 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, se establecen las siguientes 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 solicitara 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	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 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.

Modalidad	Intensidad
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 2025, 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 Departamento Administrativo de la Función Pública, 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.

10.4 PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se destinará de acuerdo a los lineamientos y 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.

- 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.

10.5.3 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 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2025

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	Medir la eficiencia en el uso de los recursos financieros	Se determina con base en el análisis	%	Eficiencia

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FÓRMULA MATEMÁTICA	UNIDAD DE MEDIDA	CLASE DE INDICADOR
Presupuestal (IEP)	presupuestados para el programa de capacitación que la entidad realiza.	comparativo de los resultados de las capacitaciones realizadas/Capacitaciones planeadas y presupuesto 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

11. ANEXO

Anexo No. 1 Necesidades de capacitación 2025

No.	TEMA	EJE PNFC 2020-2030	EJE PNFC 2023-2030	FUENTE	PERIODO
1	COMUNICACIÓN ASERTIVA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	PNFC - PAE	2025
2	OPERACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS PARA LA GESTIÓN DE DATOS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	PNFC - PAE	
3	GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES Y CAMBIO CLIMÁTICO	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	PNFC - PAE	
4	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA EN LA GESTIÓN TERRITORIAL	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	PNFC - PAE	
5	LENGUAJE CLARO Y COMPRESIBLE.	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	PNFC - PAE	
6	ORIENTACIÓN AL USUARIO Y A LOS CIUDADANOS	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
7	MARCOS NORMATIVOS E INSTITUCIONALES QUE HAN MATERIALIZADO LA EXIGENCIA Y GARANTÍA DE	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	PNFC - PAE	

No.	TEMA	EJE PNFC 2020-2030	EJE PNFC 2023-2030	FUENTE	PERIODO
	LOS DERECHOS DE LAS MUJERES, LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LOS PUEBLOS.				
8	LIDERAZGO FEMENINO.	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	FURAGH	
9	BIG DATA.	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	PNFC - PAE	
10	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	PNFC - PAE	
11	PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA (PTET) Y SISTEMAS DE GESTIÓN ANTISOBORNO EN ENTIDADES PÚBLICAS (LEY 2195 DE 2022)	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	PNFC - PAE	
12	INTEGRIDAD	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	PNFC - PAE	
13	GESTIÓN DOCUMENTAL	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
14	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN PENSAMIENTO ANALÍTICO METODOLOGÍAS DE IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS Y HERRAMIENTAS DE IDEACIÓN PROTOTIPADO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE - FURAGH	
15	TÉCNICAS Y MÉTODOS DE REDACCIÓN DE TEXTOS INSTITUCIONALES	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
16	CONTRATACIÓN PÚBLICA	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
17	AUDITORÍA DE CALIDAD – VERSIÓN ISO 9001-2015	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
18	EXCEL	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	PNFC - PAE	

No.	TEMA	EJE PNFC 2020-2030	EJE PNFC 2023-2030	FUENTE	PERIODO
19	MIPG	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Probidad, ética e identidad de lo público	PNFC - PAE	
20	HERRAMIENTAS GOOGLE (DRIVE, FOMS,ETC)	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	PNFC - PAE	
21	MANTENIMIENTO HERRAMIENTAS Y EDIFICIO	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
22	ESTUDIO DE TÍTULOS	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	

Abreviaturas

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación

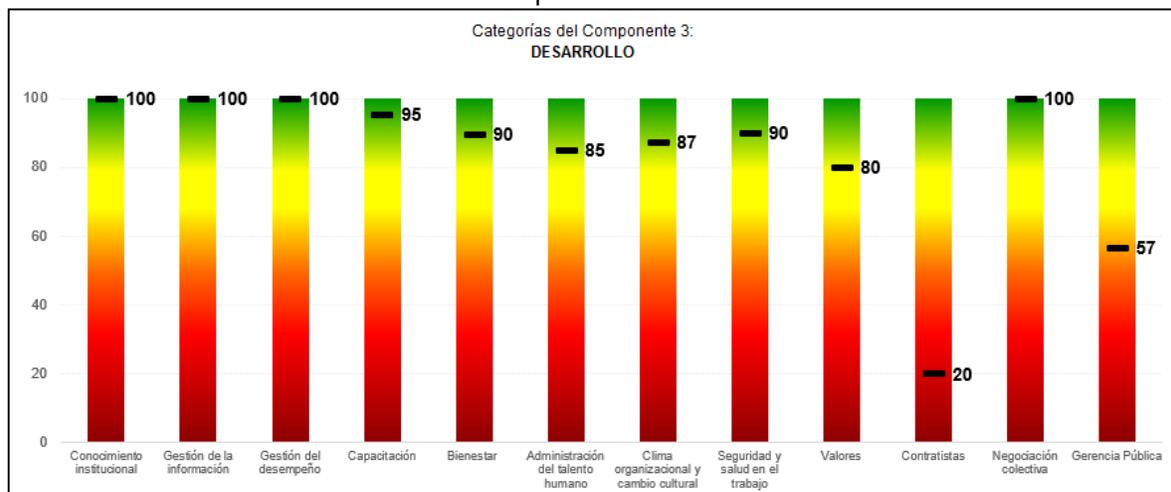
PAE: Proyectos de Aprendizaje en Equipo

FURAG: Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión

Anexo 2.

Resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano Año 2024

Gráfico No. 1 Componente de Desarrollo MIPG



Fuente: Resultados Autodiagnóstico de Política de Talento Humano 2024

Se puede observar que el subcomponente de "Capacitación" obtuvo una puntuación de 95, por tanto, se encuentra en la etapa de consolidación, lo que indica que este proceso se está desarrollando de manera adecuada, cumpliendo con las actividades y procedimientos establecidos según sus diferentes lineamientos.

Considerando los resultados obtenidos en el Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano 2024, en la categoría de Administración del Talento Humano, es necesario aumentar esfuerzos para desarrollar actividades que favorezcan a los directivos en la mejora del manejo de grupos, lo que repercutirá positivamente en las relaciones laborales y en el trabajo en equipo. Estos aspectos son fundamentales para el cumplimiento de las 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.

Anexo 3 Resultados FURAG vigencia 2023

Ilustración 2. Resultados de la política de gestión del conocimiento FURAG 2023.

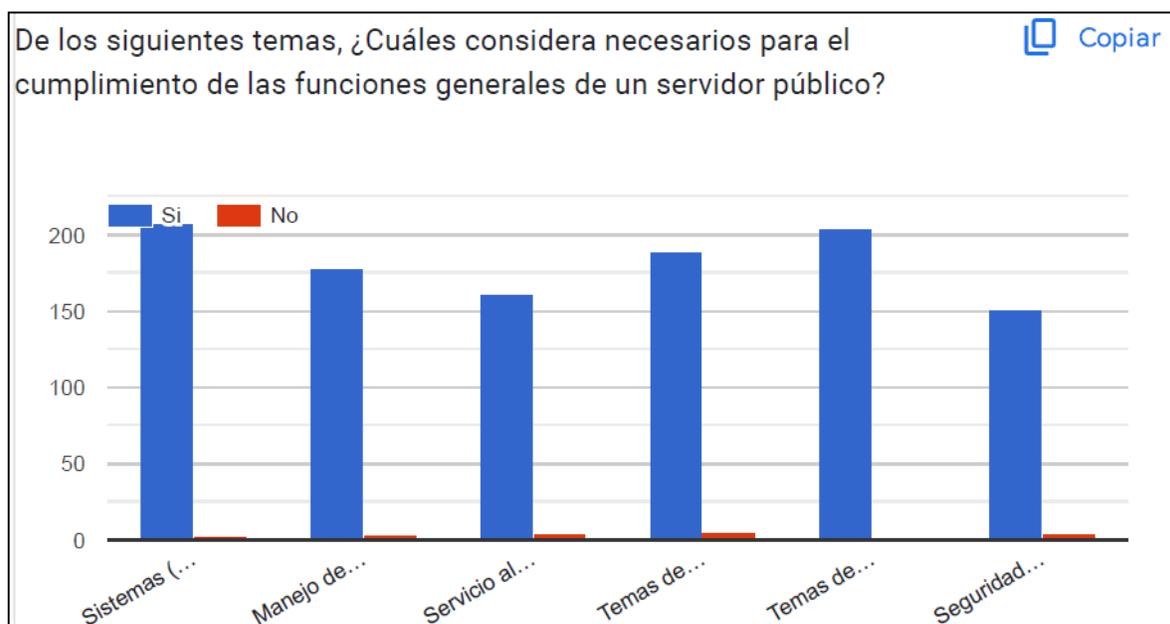
Índices detallados	Puntaje Consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Analítica institucional para la toma de decisiones	75,0	48,6
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	46,7	55,3
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de una cultura propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	54,8	59,8
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación y producción del conocimiento	91,3	48,9
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	59,5	55,4

Fuente: Resultados FURAG 2023 – DAFP.

Se puede evidenciar que en la Política de Gestión del Conocimiento, se encuentra en algunos subcomponentes por debajo del promedio grupo par, por lo que se debe plantear desde el plan de capacitación actividades que ayuden al avance de la puntuación en el desarrollo de la mencionada política.

Anexo 4. Resultados Encuesta “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2024”

Grafico 1. Temas necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público



TEMA	CANTIDAD	PROCENTAJE
Sistemas (Word, Excel, Power Point, Correo electrónico)	209	19%
Manejo de bases	180	16%
Servicio al ciudadano	163	15%
Temas de fortalecimiento de competencias del ser (inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc.)	191	17%
Temas de sus funciones propias del cargo	206	19%
Seguridad y salud en el trabajo	153	14%

Fuente: Encuesta “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2024”

Se puede evidenciar que los funcionarios consideran que es fundamental priorizar tanto los temas relacionados con el manejo de sistemas (como Word, Excel, PowerPoint y correo electrónico) como aquellos vinculados a las funciones específicas de su cargo.

Este plan es presentado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación.