



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2026

ATHPL-005

Versión.01

26/01/2026

Página 1 de 19

VICTOR MANUEL RAMOS VERGARA

Alcalde Municipal de Palmira.

LUIS FELIPE GONZÁLEZ MORA

Subsecretario de Gestión de Talento Humano

Formulado por:

SERGIO CALDERÓN ROJAS

Profesional universitario

Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

Palmira, Valle del Cauca.

Enero de 2026

1. CONTENIDO

	Pág.
1. CONTENIDO	2
2. PRESENTACIÓN	3
3. ANTECEDENTES.....	3
4. OBJETIVOS	4
5. JUSTIFICACIÓN	4
6. RESPONSABILIDADES.....	5
7. MARCO NORMATIVO	6
8. DEFINICIONES	7
8.1 CAPACITACIÓN	7
8.2 EDUCACIÓN FORMAL.....	7
8.3 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	7
9. POLÍTICAS.....	7
10. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS	8
12. FASES DEL DISEÑO	9
12.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	9
12.2 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS.....	11
12.3 ESTRATEGIAS	11
12.4 PRESUPUESTO	13
12.5 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN	13
12.5.1 SEGUIMIENTO	13
12.5.2 EVALUACIÓN	13
12.5.3 MEDICIÓN	14
13. ANEXOS.....	15
CONTROL DE CAMBIOS	19
CONTROL DE REVISIÓN Y APROBACIÓN DE DOCUMENTOS.....	19

2. INTRODUCCIÓN

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) 2026 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, el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, que establece seis ejes en la actual versión del PNFC, los cuales son: Eje 1: Paz Total, Memoria Derechos Humanos; Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente; Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad; Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura; Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público; Eje 6: Habilidades y Competencias.
- 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. Informe de Evaluación del Desempeño Laboral 2024-2025: En el cual se presentan los resultados consolidados de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira, correspondientes al período del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.
- e. Los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE
- f. La encuesta “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2025”
- g. Solicitud de recomendaciones de la comisión de personal
- h. 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”, Evaluaciones del Desempeño Laboral, los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE, la encuesta “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2025”, 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. RESPONSABILIDADES

Para la correcta implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2026, se definen las siguientes responsabilidades, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública:

Alcalde Municipal

- Brindar el direccionamiento estratégico y el respaldo institucional para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- Garantizar la articulación del PIC con el Plan de Desarrollo Municipal y las políticas de gestión y desempeño institucional.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Revisar, analizar y aprobar el Plan Institucional de Capacitación.
- Realizar seguimiento a su ejecución, en el marco del MIPG, y emitir recomendaciones para su mejora continua.

Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

- Formular, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y medir el Plan Institucional de Capacitación.
- Coordinar el diagnóstico de necesidades de capacitación, la definición de estrategias, el cronograma y las modalidades de formación.
- Gestionar los recursos, aliados estratégicos y registros del proceso.
- Consolidar y analizar los indicadores del PIC, proponiendo acciones de mejora conforme a los resultados obtenidos.

Dependencias y Jefes de Área

- Identificar y reportar las necesidades de capacitación de sus equipos de trabajo.
- Facilitar la participación de los servidores públicos en las actividades programadas.
- Promover la aplicación de los aprendizajes en los procesos y resultados institucionales.

Comisión de Personal y Organizaciones Sindicales

- Realizar aportes y recomendaciones al diseño, socialización y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, conforme a la normatividad vigente.



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

Servidores Públicos

- Participar en las actividades de capacitación asignadas o convocadas.
- Aplicar los conocimientos adquiridos en el desempeño de sus funciones y en el logro de los objetivos institucionales.
- Diligenciar los instrumentos de evaluación y retroalimentación del proceso de capacitación.

7. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia en su artículo 14 establece que *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"*.
- Ley 909 de 2004 en los numerales 1 y 2 del artículo 36 establece que *"La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional. De manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos..."*.
- Literal C del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 indica que *"Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación"*.
- 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.”

8. DEFINICIONES

8.1 CAPACITACIÓN

El conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

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

8.2 EDUCACIÓN FORMAL

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

8.3 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

La educación no formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (Según la ley 1064 de 2006), es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de la Ley 115 de 1994. (Artículo 36 de la Ley 115 de 1994, Artículo 1 de la Ley 1064 de 2006).

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).

8.4 EDUCACIÓN INFORMAL

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

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).

9. 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 2023-2030.

10. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

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

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

11. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Las actividades del Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2026 se desarrollarán de manera articulada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, aplicando el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), con el fin de garantizar la mejora continua del proceso de capacitación y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ITEM	ACTIVIDAD	CICLO PHVA	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Identificación y análisis de necesidades de formación y capacitación a partir del FURAG, EDL, PAE, encuestas, sugerencias de la Comisión de Personal y Organizaciones Sindicales y lineamientos del PNFC	Planear	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Diagnóstico de necesidades de capacitación
2	Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC	Planear	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Documento PIC 2026
3	Revisión y aprobación del PIC por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Planear	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Acta de aprobación

ITEM	ACTIVIDAD	CICLO PHVA	RESPONSABLE	REGISTRO
4	Publicación del Plan Institucional de Capacitación	Hacer	Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia (TlyC)	Publicación de página web institucional
5	Programación y convocatoria de las actividades de capacitación	Hacer	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Cronograma, correos y convocatorias
6	Ejecución de las actividades de capacitación conforme al cronograma establecido	Hacer	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano / Entidades aliadas	Listados de asistencia / contenidos
7	Evaluación inmediata de las actividades de capacitación	Verificar	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Formatos de evaluación
8	Evaluación de impacto de las capacitaciones (cuando aplique)	Verificar	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Formatos de evaluación
9	Seguimiento a indicadores del Plan Institucional de Capacitación	Verificar	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Reporte de indicadores
10	Ajustes al Plan Institucional de Capacitación según resultados y recomendaciones	Actuar	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	PIC ajustado / actas

12. FASES DEL DISEÑO

12.1 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: Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Este eje se orienta al fortalecimiento de las capacidades institucionales y al desarrollo de una cultura organizacional en los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira, mediante procesos de formación que promuevan la paz, la memoria histórica y el respeto y garantía de los derechos humanos. A través de estas acciones formativas, se busca consolidar prácticas administrativas y de servicio público basadas en la convivencia, la reconciliación y el enfoque de derechos, reconociendo el papel fundamental de la administración municipal en la formulación, implementación y articulación de políticas públicas que contribuyen al bienestar, la cohesión social y la construcción de una paz sostenible en el territorio.

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente: Este eje está orientado a las servidoras y servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira, con el propósito de fortalecer la comprensión del territorio como un escenario social, cultural, ambiental y simbólico, en el cual se desarrollan las dinámicas entre la sociedad y la naturaleza. A través de los procesos de capacitación, se busca promover una lectura



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

ATHPL-005

Versión.01

26/01/2026

Página 10 de 19

integral del territorio como una categoría de análisis que permite identificar las múltiples interacciones, tensiones y articulaciones que se presentan en el espacio geográfico, así como las diversas formas en que se ejercen las relaciones de poder por parte de instituciones, organizaciones, colectivos y comunidades. Este enfoque contribuye a una gestión pública más contextualizada, participativa y coherente con las realidades territoriales del municipio.

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad: Este eje está orientado al fortalecimiento de las competencias del talento humano de la Alcaldía Municipal de Palmira, mediante la incorporación del enfoque de género, diferencial e interseccional en los procesos de gestión pública. A través de las acciones de capacitación, se busca promover una administración más equitativa, inclusiva y orientada a la mejora continua, que contribuya al desarrollo institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del municipio, en coherencia con el marco normativo vigente y los lineamientos nacionales de desarrollo.

En este sentido, las servidoras y los servidores públicos deberán adquirir conocimientos y habilidades que les permitan diseñar, implementar y hacer seguimiento a planes, programas, estrategias y políticas públicas que respondan de manera efectiva a las desigualdades de género, a las brechas históricas que afectan a las poblaciones diversas del territorio y a la corresponsabilidad social del cuidado, promoviendo una cultura institucional basada en la dignidad humana, la equidad y la construcción de paz.

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura: Este eje está orientado a fortalecer las capacidades del talento humano de la Alcaldía Municipal de Palmira para la adopción y aprovechamiento estratégico de la transformación digital, entendida como un proceso de cambio organizacional que integra las tecnologías de la información y las comunicaciones en los métodos de trabajo, la gestión institucional y la prestación de servicios públicos, con un enfoque centrado en las personas.

En un contexto de constantes avances tecnológicos, la administración pública enfrenta el reto de modernizar sus procesos mediante el uso de herramientas digitales que permitan mejorar la eficiencia, la calidad y la cobertura de los bienes y servicios públicos, así como optimizar la relación entre el Estado y la ciudadanía. En este sentido, la transformación digital impulsa nuevos modelos de gestión basados en la digitalización, la interoperabilidad de sistemas y el uso responsable de tecnologías emergentes, en coherencia con los lineamientos del Gobierno nacional.

Las acciones de capacitación asociadas a este eje buscan desarrollar en las y los servidores públicos conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para comprender y aplicar los principios de la Cuarta Revolución Industrial en el sector público, incluyendo el uso de tecnologías como la analítica de datos, la computación en la nube, la inteligencia artificial, el internet de las cosas y la ciberseguridad, entre otras. Este enfoque promueve un cambio cultural y organizacional que permita consolidar un perfil de Servidor Público 4.0, comprometido con la innovación, la ética, la adaptación al cambio y la mejora continua de la gestión pública.

Asimismo, este eje reconoce la importancia de fortalecer competencias transversales como la apertura al cambio, la resiliencia, la resolución de conflictos y el uso responsable de la tecnología, garantizando que la modernización institucional se desarrolle sin perder de vista el componente humano y el enfoque de servicio a la ciudadanía.

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público: Este eje se orienta al fortalecimiento de la identidad institucional de las servidoras y los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira, a partir del reconocimiento de los valores, principios y comportamientos que orientan el ejercicio de la función pública. Desde esta perspectiva, la formación ética se concibe como un proceso que promueve la apropiación consciente de conductas y actitudes alineadas con el interés general, el respeto por lo

público y la responsabilidad social.

Las acciones de capacitación asociadas a este eje buscan consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el compromiso con el servicio a la ciudadanía, entendiendo que la ética de lo público constituye el eje central de la identidad del servidor público. En este sentido, se propicia el desarrollo de criterios éticos que orienten la toma de decisiones y el actuar cotidiano, fortaleciendo la confianza ciudadana y la legitimidad de la gestión institucional.

Eje 6: Habilidades y Competencias: Este eje se orienta al fortalecimiento de la capacidad institucional de la Alcaldía Municipal de Palmira para planificar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar de manera efectiva los procesos a su cargo, en coherencia con los principios constitucionales que rigen la función pública y su orientación a resultados. En este marco, la gestión pública se concibe como un conjunto articulado de procesos que, a través de una adecuada organización de recursos, actividades y resultados, contribuyen al cumplimiento de los fines esenciales del Estado y a la generación de valor público.

En este contexto, la gestión estratégica del talento humano adquiere un papel fundamental, al reconocer que el logro de los objetivos institucionales depende en gran medida del desarrollo de las competencias laborales de las y los servidores públicos. A través de este eje de capacitación, se busca fortalecer y complementar las capacidades existentes, promoviendo la articulación de herramientas como los perfiles de empleo, los mapas funcionales y los catálogos de competencias, con el fin de consolidar un modelo de talento humano que potencie el desempeño individual y colectivo, y contribuya de manera efectiva al mejoramiento de la gestión institucional y del servicio a la ciudadanía.

De igual manera, se analizaron los resultados del último Autodiagnóstico –FURAG realizado el año 2025, los proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE, las Evaluaciones del Desempeño Laboral y los resultados de la encuesta de “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2025” (Ver Anexo N° 1. Necesidades de Capacitación – 2026, ver anexo N° 2 Resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2025, ver anexo N°3 Resultados Encuesta “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2025”)

12.2 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.

12.3 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.
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.

12.4 PRESUPUESTO

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

12.5 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN

12.5.1 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.

12.5.2 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.

12.5.3 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) 2026

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 ejecutado/Presupuesto planeado	%	Eficiencia



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

ATHPL-005
Versión.01
26/01/2026

Página 15 de 19

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FÓRMULA MATEMÁTICA	UNIDAD DE MEDIDA	CLASE DE INDICADOR
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

13. ANEXOS

Anexo No. 1
Necesidades de capacitación 2026

CAPACITACIONES PIC 2026				
No.	TEMA	EJE PNFC 2023-2030	FUENTE	PERIODO
1	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y TECNOLOGÍAS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	PNFC - PAE	2026
2	CONTRATACIÓN PUBLICA	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
3	RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y GESTIÓN JURÍDICA	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
4	SERVICIO AL CIUDADANO Y HABILIDADES COMUNICATIVAS	MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	PNFC - PAE	
5	BLINDAJE PROCESAL Y ESTRUCTURA DEL PROCESO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
6	MARCO NORMATIVO Y COMPETENCIAS (LEY 2126 DE 2021) COMISARIAS FAMILIA	MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	PNFC - PAE	
7	DIPLOMADO EN PLANEACIÓN, PROYECTOS Y DESARROLLO TERRITORIAL	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	PNFC - PAE	
8	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
9	GESTIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE EN DERECHOS HUMANOS Y VEEDURÍAS CIUDADANAS	PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	PNFC - PAE	
10	DIRECTRICES DEL DAFP Y SU APLICACIÓN EN LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	



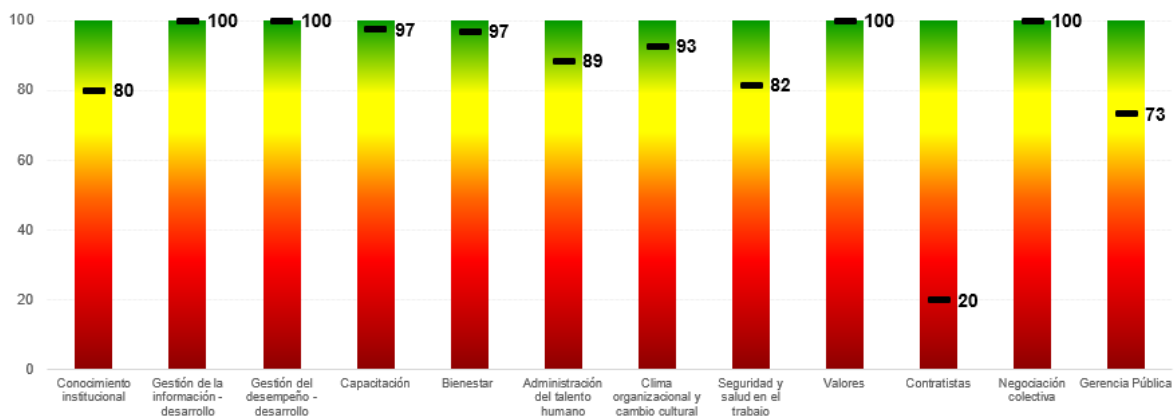
CAPACITACIONES PIC 2026				
No.	TEMA	EJE PNFC 2023-2030	FUENTE	PERIODO
11	INDICADORES E INSTRUMENTOS ESTADÍSTICOS TERRITORIALES	PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	PNFC - PAE	
12	CARRERA ADMINISTRATIVA Y COMISIONES DE PERSONAL	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
13	GERENCIA PÚBLICA	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	FURAG	
14	AUDITORIA 39001 (TRANSITO) Y PLAN DE ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE - FURAG	
15	GESTIÓN FINANCIERA EN EL SECTOR PUBLICO	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
16	EXCEL AVANZADO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	PNFC - PAE	
17	GESTION DOCUMENTAL	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
18	POWER BI	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	PNFC - PAE	
19	GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001 - MIPG	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
20	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	PNFC - PAE	
21	CONFLICTO DE INTERÉS E INTEGRIDAD PÚBLICA	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	PNFC - PAE	
22	DIPLOMADO EN GESTIÓN TRIBUTARIA	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PNFC - PAE	
23	INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	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 2025

Gráfico No. 1 Componente de Desarrollo MIPG

Categorías del Componente 3:
DESARROLLO



Fuente: Resultados Autodiagnóstico de Política de Talento Humano 2025

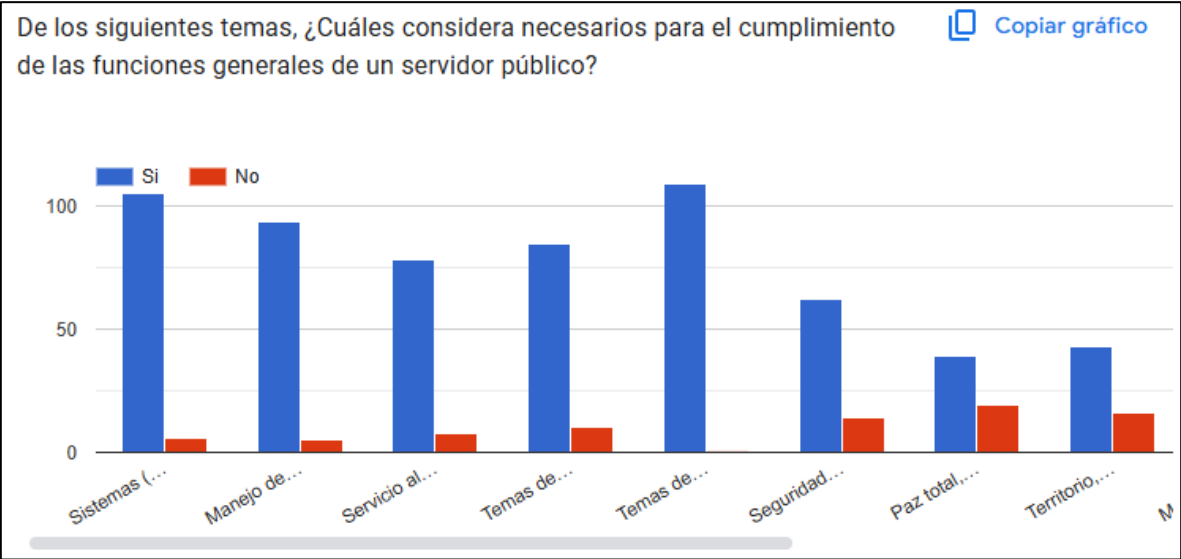
Se puede observar que el subcomponente de "Capacitación" obtuvo una puntuación de 97, por tanto, se encuentra en la etapa de consolidación, lo que indica que este proceso se está desarrollando de manera adecuada, cumpliendo con las actividades y procedimientos establecidos según sus diferentes lineamientos.

Considerando los resultados obtenidos en el Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano 2025, en la categoría de Gestión Pública, 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 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



TEMAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sistemas (Word, Excel, Power Point, Correo electrónico)	101	75 %
Manejo de bases de datos	92	69 %
Servicio al ciudadano	76	57 %
Temas de fortalecimiento de competencias del ser (inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc.)	82	61 %
Temas de sus funciones propias del cargo	105	78 %
Seguridad y salud en el trabajo	59	44 %
Paz total, memoria y derechos humanos	37	28 %
Territorio, vida y ambiente	42	31 %
Mujeres, inclusión y diversidad	41	31 %
Transformación digital y cibercultura	77	57 %
Probidad, ética e identidad de lo público	49	37 %
Habilidades y competencias	82	61 %

Fuente: Encuesta “Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2025”

Se puede evidenciar que los funcionarios consideran que es fundamental priorizar tanto los temas relacionados con el manejo de Sistemas (Word, Excel, Power Point, Correo electrónico), así 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.

14. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión Inicial	Identificación del Cambio	Versión Final
26/01/2026	0	Creación del documento	01

15. CONTROL DE REVISIÓN Y APROBACIÓN DE DOCUMENTOS

Elaborado por:		Revisado por:		Aprobado por:	
Nombre:	Sergio Calderón Rojas	Nombre:	Luis Felipe González Mora	Nombre:	Luis Felipe González Mora
	Cargo: Profesional Universitario		Subsecretario de Gestión del Talento Humano		Subsecretario de Gestión del Talento Humano