

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025



Personería
Santiago de Cali

Dirección Financiera y Administrativa

Personería de Santiago de Cali
Nit 805.003.895 - 9
CAM, Torre Alcaldía Piso 13
PBX (602) 6617999
atencionalciudadano@personeriacali.gov.co

Personería Distrital de Santiago de Cali
Dirección Financiera y Administrativa

Gestión del Talento Humano

Plan Institucional de Capacitación PIC 2025

El Plan Institucional de Capacitación PIC expresado en el presente documento, se fundamenta en los lineamientos del **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030** emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Plan Estratégico Institucional 2024 - 2028 de la Personería Distrital de Santiago de Cali.

El PIC 2025, hace parte integral del desarrollo gradual del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano - PEGTH diseñado para la Personería Distrital de Santiago de Cali.

El producto de este plan va encaminado fundamentalmente a la formación integral de todos los funcionarios que hacen parte de la planta de cargos y/o contratistas de la Personería Distrital de Santiago de Cali. Por ello, es de vital importancia contar con la asistencia a las actividades programadas de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación presencial y/o virtual que convoque la entidad, en las fechas y horarios que se programen, factor que hará parte de la evaluación del desempeño laboral.



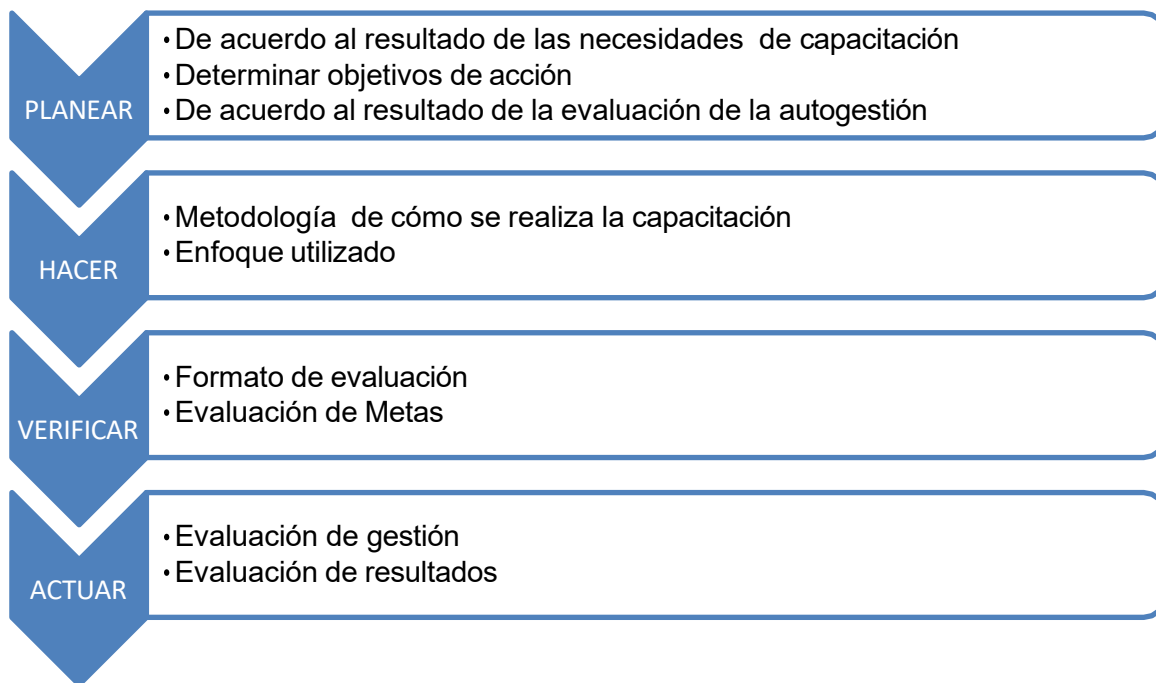
Este documento es propiedad de la Personería de Santiago de Cali.
Prohibida su reproducción por cualquier medio sin previa autorización.

CONTENIDO

1.	MARCO CONCEPTUAL.....	4
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	CONTEXTO ESTRATÉGICO	7
3.1.	MISIÓN	7
3.2.	VISIÓN.....	7
3.3.	VALORES	7
4.	NIVEL DE GESTIÓN DEL PIC	8
5.	ALCANCE	8
5.1.	OBJETIVOS DEL PLAN	9
5.1.1.	Objetivo General	9
5.1.2.	Objetivos Específicos.....	9
6.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	9
7.	FORMULACIÓN DEL PLAN.....	10
8.	EJECUCIÓN DEL PIC.....	17
9.	INDICADORES DEL PIC.....	21
10.	METAS:.....	23

1. MARCO CONCEPTUAL

La construcción del Plan Institucional de Capacitación PIC de la Personería Distrital de Santiago de Cali está fundamentado en el Plan Estratégico de Talento Humano de acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. En el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).



El Plan de Capacitación, busca desarrollar habilidades y destrezas para una mejora continua de la entidad. Este plan se basa en 4 ejes temáticos de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación:

- Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Eje 2 Creación del Valor Público
- Eje 3 Transformación Digital
- Eje 4 Probidad y Ética de lo Público

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que regula la implementación del Plan Institucional de Capacitación de la Personería Distrital de Santiago de Cali, se fundamenta en el cumplimiento de las políticas del Modelo Integrado de

Planeación y Gestión – MIPG, en especial la Política de Desarrollo del Talento Humano. El siguiente es el marco normativo aplicable.

Normatividad	Tema
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Establece (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (,,), la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”
Artículo 54 Constitución Política de Colombia	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema. 2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación. 3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación). 4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización. 5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público (ver figura 10).
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
LEY 1952 DE 2019	<p>ARTÍCULO 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. <p>ARTÍCULO 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:</p> <ol style="list-style-type: none"> 42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Normatividad	Tema
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa 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.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de educación
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector del Departamento Administrativo de la Función Pública
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector del Departamento Administrativo de la Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009

Normatividad	Tema
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector del Departamento Administrativo de la Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El contexto estratégico está soportado en los lineamientos definidos en el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Personería Distrital de Santiago de Cali, el modelo de operación por procesos y la política integral de riesgos, que define los siguientes criterios:

3.1. MISIÓN

La Personería Distrital de Santiago de Cali, como Agente del Ministerio Pública, representa a la sociedad, protege y defiende los derechos humanos y el interés público, ejerce control y vigilancia administrativa ante la Administración Distrital, promueve la participación ciudadana y los mecanismos alternativos de acceso a la justicia, actuando siempre dentro del marco constitucional y legal, garantizando la diversidad y la inclusión de todos los grupos poblacionales.

3.2. VISIÓN

Para el año 2028, la Personería de Santiago de Cali, será un órgano de control moderno, generador de confianza y credibilidad, reconocido por la efectividad de sus actuaciones y presencia permanente en el territorio.

3.3. VALORES

Honestidad. Actúo con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

Respeto. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso. Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis

labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia. Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo con atención, prontitud, destreza y eficiencia, optimizando el uso de los recursos de Estado.

Justicia. Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Empatía. Tengo la capacidad de ponerse en el lugar del otro, conectar con sus necesidades y comprender su forma de actuar.

4. NIVEL DE GESTIÓN DEL PIC

Nivel de Gestión 2024.



Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Rojo oscuro
21 - 40	2	Rojo
41 - 60	3	Naranja
61 - 80	4	Amarillo
81 - 100	5	Verde

Nivel de gestión vigencia 2024

En una escala de 1 a 100, el nivel de gestión al 31 de diciembre de 2024 se ubica en el nivel 4 (Color amarillo), lo que indica que los planes son susceptibles de mejora. El desempeño alcanzado en el 2024, se toma como base para hacer las modificaciones correspondientes para mejorar la calificación del 2025.

Las acciones de mejora para el año 2025 corresponden a la programación durante la vigencia para el seguimiento y evaluación de los componentes contenidos en el Plan Institucional de Capacitación PIC.

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación de la Personería Distrital de Santiago de Cali inicia desde la detección

de necesidades de formación por cada dependencia y finaliza con la medición de la eficacia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación en concordancia con el PEGTH.

5.1. OBJETIVOS DEL PLAN

5.1.1. Objetivo General

Desarrollar e implementar un plan de capacitación integral para los servidores públicos de la Personería Distrital de Santiago de Cali, que promueva el fortalecimiento de sus competencias profesionales, éticas y técnicas, a fin de optimizar la calidad del servicio y asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los ciudadanos, contribuyendo al logro de la misión institucional y al desarrollo sostenible de la entidad.

5.1.2. Objetivos Específicos.

- Fortalecer las competencias técnicas de los funcionarios en áreas clave como derechos humanos, control disciplinario, gestión administrativa, y mediación de conflictos, asegurando un desempeño eficiente en sus funciones.
- Promover el conocimiento y la aplicación de normativas actualizadas, incluyendo leyes nacionales e internacionales relacionadas con el ejercicio de la personería, garantizando la correcta interpretación y cumplimiento de la legislación.
- Desarrollar habilidades de comunicación efectiva y resolución de conflictos, para mejorar la interacción con los ciudadanos y fomentar la confianza en los servicios de la institución.
- Fomentar la sensibilización y el compromiso ético, promoviendo una cultura institucional basada en la transparencia, integridad y respeto por los derechos fundamentales de la población.
- Fortalecer las competencias en trabajo en equipo y liderazgo organizacional, para afrontar de manera proactiva los retos institucionales y sociales del contexto actual.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

DENOMINACIÓN	ROL	RESPONSABILIDADES
Dirección Financiera y Administrativo	Jefe de personal	Formular el PIC, hacer seguimiento y presentar informes

Servidor Público	Receptor del plan	Asistir y participar activamente a las capacitaciones convocadas
Jefe inmediato	Evaluación del desempeño	Identificar brechas de capacitación

7. FORMULACIÓN DEL PLAN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se basa en los resultados de la Encuesta de Necesidades de Capacitación, los lineamientos de Inducción, Reinducción y Entrenamiento y las oportunidades encontradas en la Matriz GETH.

Resultados de La Encuesta de Necesidades de Capacitación.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se llevó a cabo una encuesta de detección de necesidades mediante un formulario de Google. A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades, que incluía los ejes temáticos del PNFC 2020-2030, se recopilaron las percepciones de los servidores públicos en relación con cada uno de los ejes.

Ficha Técnica de la Encuesta:

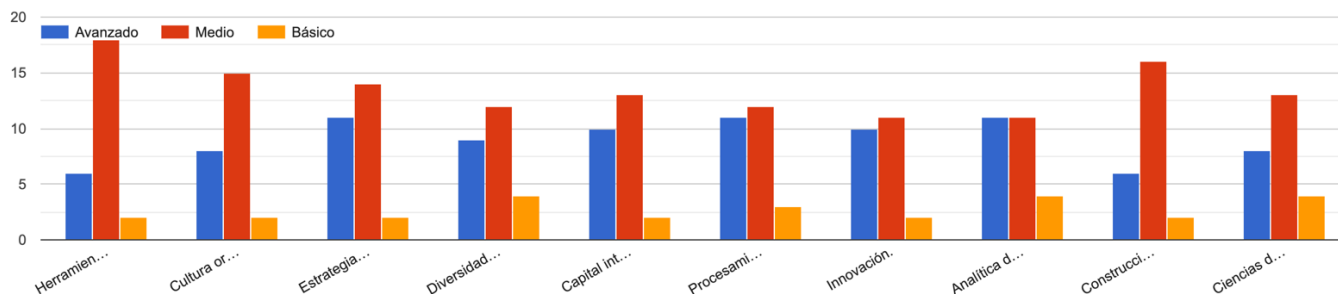
- Dirigida a los funcionarios de la entidad.
- Realizada en diciembre del 2024.
- Cantidad de respuestas: 40
- Ejes temáticos en que se basa la encuesta: Gestión del Conocimiento, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

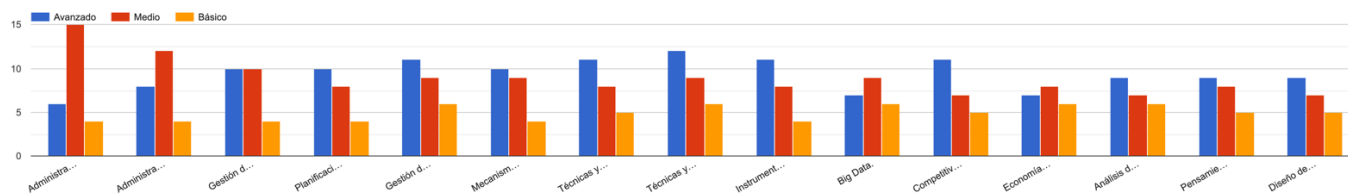
Tabla 1. Temática Gestión del conocimiento y la innovación

Saberes:	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para la generación y promoción del conocimiento.
Saber - Hacer:	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales. • Gestión de la información. • Big Data.
Saber - Ser:	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Comunicación asertiva. • Orientación al servicio.

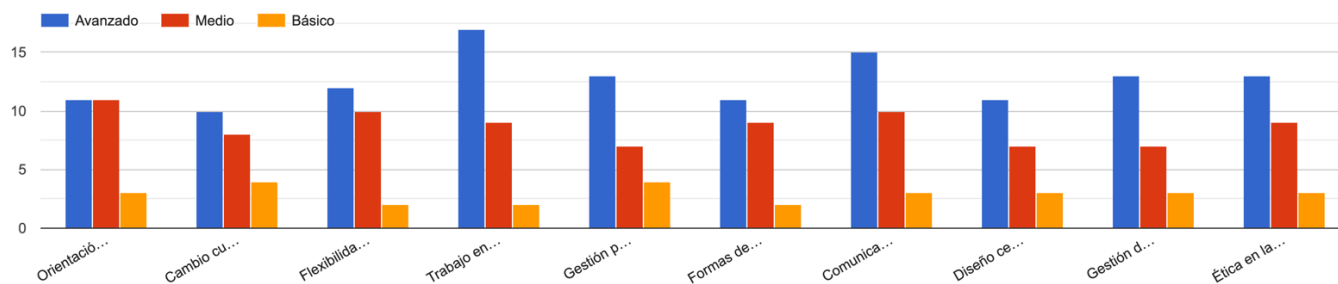
COMPETENCIA SABER: Fortalecer competencias necesarias para realizar una determinada actividad. EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



COMPETENCIA SABER HACER: Fortalecer competencias necesarias para poner en práctica el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades en función de las demandas específicas de una labor. EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



COMPETENCIA SABER SER: Fortalecer competencias adecuadas conformadas por los valores, principios, actitudes, emociones que rigen la conducta de un ser humano y determinan su comportamiento. EJE TEMÁTICO NO. 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

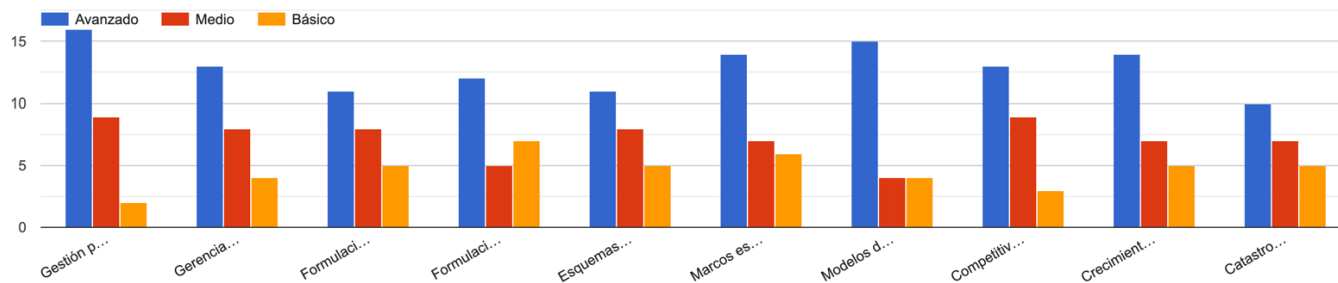


Eje 2: Creación de valor público.

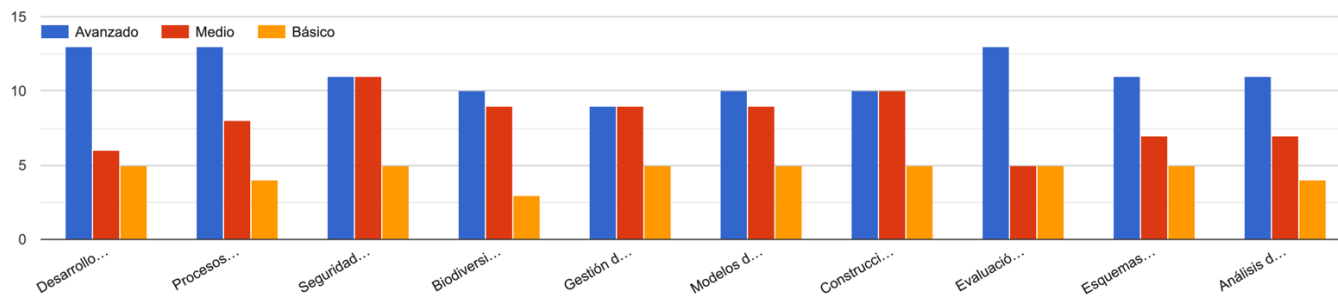
Tabla 2. Temática Creación de valor público.

Saberes:	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión pública orientada a resultados (niveles directivos de las entidades). • Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento. • Competitividad territorial.
Saber - Hacer:	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad ciudadana. • Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos. • Construcción de indicadores. • Gestión del riesgo de desastres y cambio climático.
Saber - Ser:	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al ciudadano.

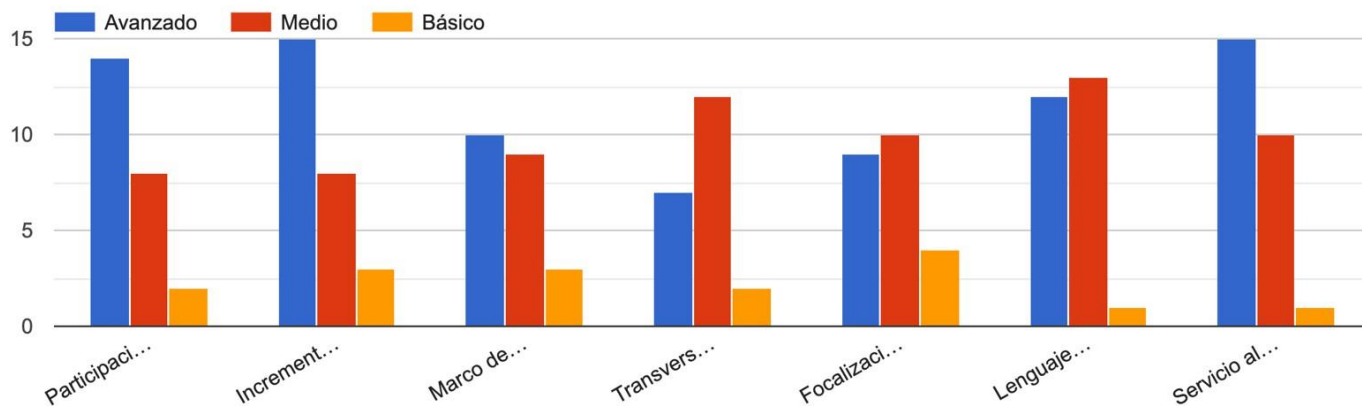
COMPETENCIA SABER: Fortalecer competencias necesarias para realizar una determinada actividad. EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO



COMPETENCIA SABER HACER: Fortalecer competencias necesarias para poner en práctica el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades en función de las demandas específicas de una labor. EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO



COMPETENCIA SABER SER: Fortalecer competencias adecuadas conformadas por los valores, principios, actitudes, emociones que rigen la conducta de un s...nto. EJE TEMÁTICO NO. 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

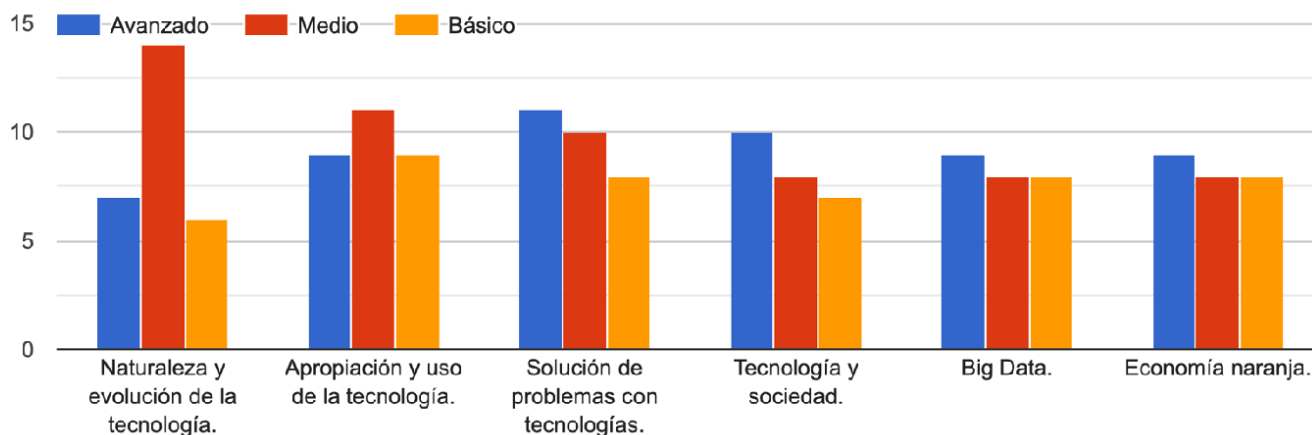


Eje 3: Transformación digital.

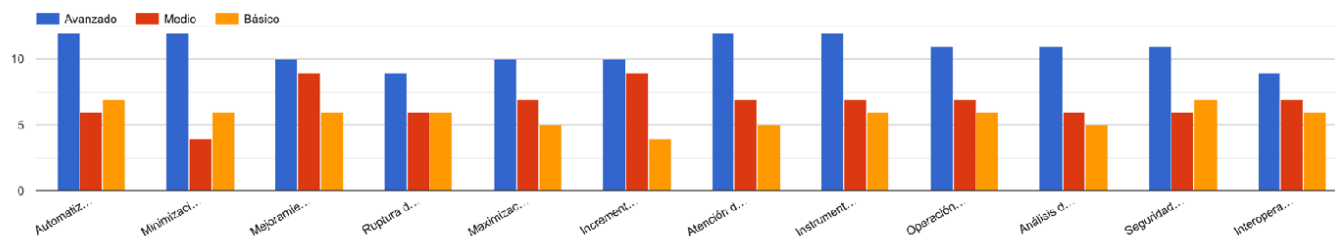
Tabla 3. Temática Transformación digital.

Saberes:	<ul style="list-style-type: none"> • Apropiación y uso de la tecnología. • Big Data. • Economía Naranja.
Saber - Hacer:	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.
Saber - Ser:	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo.

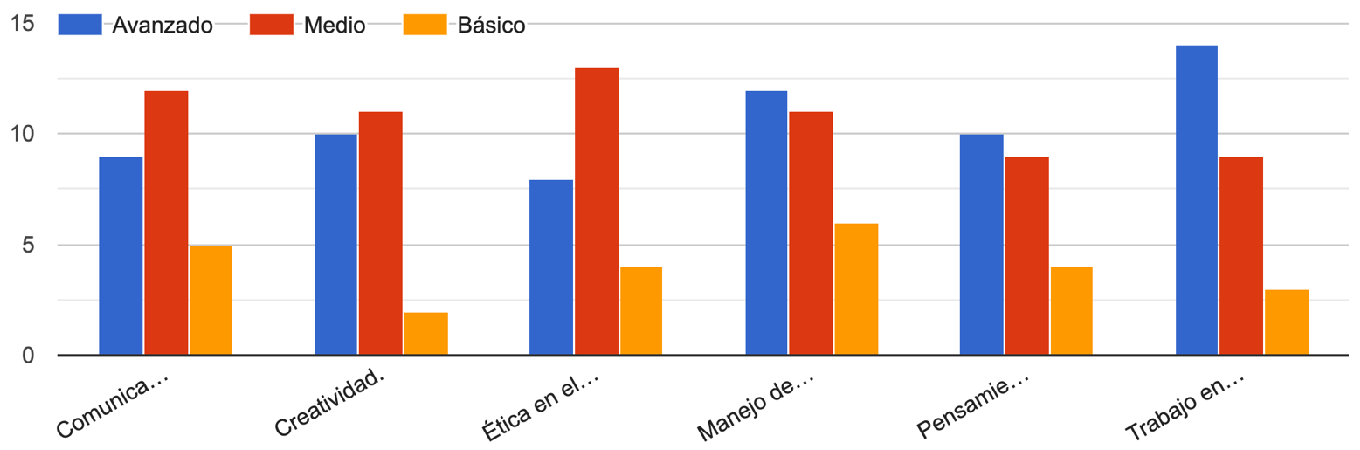
COMPETENCIA SABER: Fortalecer competencias necesarias para realizar una determinada actividad. EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL



COMPETENCIA SABER HACER: Fortalecer competencias necesarias para poner en práctica el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades en función de las demandas específicas de una labor. EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL



COMPETENCIA SABER SER: Fortalecer competencias adecuadas conformadas por los valores, principios, actitudes, emociones que rigen la ...to. EJE TEMÁTICO NO. 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Eje 4: Probidad y ética de lo Público

Tabla 4. Temática Probidad, ética de lo Público

Pensamiento Crítico Y Análisis	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
Empatía Y Solidaridad	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
Agencia Individual Y De Coalición	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
Compromiso Participativo Democrático Y	Código de integridad
Estrategias De Comunicación Y Educación	Programación neurolingüística asociada al entorno público

Habilidades Transformación Conflicto	De Del	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
---	---------------	---

Temáticas Adicionales

La identificación de necesidades de capacitación se hizo teniendo como insumos los siguientes elementos:

- Los hallazgos y oportunidades de mejora resultantes de las diferentes auditorías realizadas a la entidad (de Contraloría Municipal, Auditorías Internas, Sistema de Gestión).
- Evaluaciones realizadas por la Oficina Asesora de Planeación y Control Interno sobre el cumplimiento de metas de los Planes de Acción de las diferentes áreas o procesos de la entidad.
- Diagnóstico de necesidades de acuerdo a la información de la Comisión Nacional de Personal.
- De solicitud de las organizaciones sindicales.
- Recurrencia de quejas y reclamos sobre los servicios.
- Necesidades de capacitación por cada proceso mediante solicitud por memorando.
- Evaluación de desempeño laboral.
- Evaluación del desempeño Institucional.

A partir de los anteriores insumos, se efectúa un análisis para identificar aquellos aspectos cognitivos y comportamentales que es necesario reforzar en los funcionarios y/o áreas que resulten con hallazgos u oportunidades de mejora. Se identificaron considerar e incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

1. Planeación estratégica
2. Normativa en Salud
3. Derecho disciplinario
4. Derecho disciplinario avanzado.
5. Liderazgo.
6. Conocimiento general orientado a conductores
7. Uso de IAS en auditorías
8. Uso de Inteligencia Artificial en general
9. Aplicación de inteligencia artificial en auditorías.
10. Seguridad y salud en el trabajo
11. Conocimiento de la estructura de la administración distrital y el rol de cada una de sus dependencias, con el fin de garantizar los derechos constitucionales de los ciudadanos.
12. Sindicalismo actual
13. Reforma Pensional

14. Preparación para retiro pensional
15. Evaluación del desempeño
16. Comisión de personal
17. Presupuesto
18. Programa de Transparencia y ética pública
19. PQRSD

Formación de gerentes públicos: directores, subdirectores, Jefe de Oficina y asesores que ejerzan funciones de manejo, conducción u orientación institucional.

Temáticas que los gerentes públicos de la Entidad consideran de mayor contribución a la mejora de la gestión institucional, al desarrollo de competencias gerenciales y el perfeccionamiento de sus habilidades.

1. Liderazgo y modelos de toma de decisiones.
2. Innovación y gestión del conocimiento

Las capacitaciones se llevarán a cabo de acuerdo con el cronograma establecido y se realizará un seguimiento mediante los informes de gestión por cuatrimestre y la Matriz de Actividades del Plan Institucional de Capacitación.

8. EJECUCIÓN DEL PIC.

Toda capacitación se debe coordinar por el proceso de Gestión del Talento Humano, por lo tanto, si otro proceso por sus características debe adelantar capacitación con facilitadores internos, es decir con los mismos funcionarios, estas serán convocadas como: **Jornadas de Orientación con fines de aprendizaje organizacional.**

El proceso de Gestión del Talento Humano es responsable de la convocatoria, logística, registros y evaluación de las capacitaciones contenidas en el cronograma, deberá asegurar la asistencia de los funcionarios y evitar el cruce con otras programaciones institucionales.

La ejecución y medición del Plan Institucional de Capacitación se hará con base en el cronograma de capacitación para la vigencia 2025 presentado a la Oficina Asesora de Planeación, el cual está compuesto por ejes temáticos.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PIC 2025

EJE TEMÁTICO	TEMA	DIRIGIDO A	MES												
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
EJE 1: GESTION DEL CONOCIMIEN TO Y LA INNOVACION	Inducción	Nuevos Funcionarios Aplica sólo para los meses donde hay Vinculaciones	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Reinducción	Todos										■	■	■	
	Entrenamiento	Todos	(Aplica solo para los periodos en los que hay vinculación o movilidad de funcionarios)												
	PQRSD	Todos	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Trabajo en equipo	Todos				■									
	Comunicación asertiva	Todos				■									
	Taller en Trabajo Público, Derechos y Dignidad: Formación para la Defensa Sindical	Funcionarios afiliados a Los sindicatos											■		
	Transformaciones del Sistema Pensional	Todos									■				
	Preparación para retiro pensional	Funcionarios prepensionados									■				
	Evaluación del desempeño	Todos									■				
	Comisión de Personal	Funcionarios con Alcance													■
	Desconcentración de la Estructura del Estado y su Responsabilidad										■				

EJE TEMÁTICO	TEMA	DIRIGIDO A	MES													
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
EJE 2: CREACIÓN DE VALOR	Gestión Pública Moderna y Direccionamiento Estratégico (niveles directivos de las entidades)	Directores Subdirectores Jefes de oficina P.D y TH														
	Fortalecimiento Jurídico y Litigio Estratégico en lo Público	DOVCO														
	Conciliación y Acceso a la Justicia Inclusiva	Todos														
	Gestión Financiera Pública: Presupuesto, Tesorería y Bienes	Dirección Financiera y Administrativa – DOVCO														
	Servicio al ciudadano	DDHH Participación														
	Planeación estratégica	Directores subdirectores Jefes de Oficina														
	Responsabilidad Disciplinaria en la Gestión Pública	DOVCO														
	Actualización en la Retención en la Fuente para el Sector Público	Dirección Financiera y Administrativa														
	Pólizas de Vida e Incapacidades Servidores Públicos	Todos														
	Seminario Gestión de Proyectos	Control Interno														
	Responsabilidad legal, civil y penal SSTA	Directores Subdirectores Jefes de oficina														
	Prevención de accidentes laborales	Todos														
	Prevención de acoso laboral	Todos														
	Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos														
	Contratación Pública y Responsabilidad Disciplinaria	Todos														

EJE TEMÁTICO	TEMA	DIRIGIDO A	MES													
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Sistema de Calidad, Auditoría Interna Basada en Riesgos; y Fundamentos y Aplicaciones de IA	Control Interno Planeación Funcionarios encargados de los demás procesos														
EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Seminario – Taller en Derechos Humanos.	Defensa y Promoción de los Derechos Humanos														
	Congreso Nacional de Empleo Público: Fundamentos, Experiencias y Reflexiones Sobre Integridad Pública y Competencias Comportamentales	Todos los funcionarios con alcance														
	Seminario Etica Pública, Transparencia y Control Institucional	Todos los funcionarios														
	Justicia Social en el Territorio	Derechos Humanos														

Aspectos a tener en cuenta:

Los cursos, seminarios, diplomados u otros recursos de capacitación que requieran presupuesto, serán evaluados por la Alta Dirección, siendo necesario documentar la justificación con la siguiente información:

1. Programa del Plan Estratégico Institucional PEI 2024 – 2028 al cual se estaría encauzando la capacitación.
2. Justificación del requerimiento relacionado con el perfil y funciones que cumplen los funcionarios a capacitar.
3. Establecimiento que tiene la oferta académica.
4. Valor de la inversión.
5. Observaciones en caso de que sea fuera de la ciudad de Cali.
6. Resultados esperados de los funcionarios que tomen la capacitación.

9. INDICADORES DEL PIC.

Medición de Indicadores de Cumplimiento:

Nombre del indicador No. 1: Medición de la eficacia del conocimiento adquirido por los servidores en las capacitaciones.

Formula del indicador No. 1: $(\text{Número de servidores que aplicaron los conocimientos adquiridos}) / (\text{Número total de servidores evaluados}) \times 100$

Este indicador proporciona una medida de la eficacia de las capacitaciones al evaluar cuántos servidores han aplicado activamente los conocimientos adquiridos en su trabajo diario. Un mayor porcentaje indica una implementación más exitosa de las habilidades y conocimientos adquiridos.

Criterios de Calificación				
Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
1	2	3	4	5

La evaluación de la eficacia de las capacitaciones solo será para las acciones de actualización o formación con intensidad igual o mayor a 8 horas y deberá hacerse por el Líder del Proceso o un par institucional asignado. Esta evaluación se deberá realizar al siguiente cuatrimestre de haberse efectuado la capacitación.

Los eventos académicos como congresos, foros o actividades de sensibilización, socialización, orientación y similares no serán parte de la evaluación.

Nombre del indicador No. 2: Porcentaje cumplimiento de las capacitaciones programadas.

Formula del indicador No. 2: $(\text{Temas de Capacitación ejecutados} / \text{Total Temas Programados}) \times 100$

Este indicador permite medir el porcentaje de temas desarrollados en el tiempo planeado en el cronograma del PIC.

Nombre del indicador No. 3: Porcentaje cobertura capacitaciones programadas.

Formula del indicador No. 3: $(\text{Número de Asistentes a Capacitación} / \text{Número de Trabajadores Programados}) \times 100$

Este indicador proporciona una medida para evaluar si los servidores públicos de la entidad están utilizando en una manera óptima los espacios de capacitación brindados. Un mayor porcentaje indica mayor eficiencia de este recurso del PIC.

Nombre del indicador No. 4: Porcentaje de cumplimiento de inducción.

Formula de indicador No. 4: $(\text{Número de servidores públicos con certificado de inducción y PQRSD} / \text{Número de servidores públicos vinculados en la vigencia}) \times 100$

Este indicador mide el porcentaje de servidores públicos (Funcionarios y Prestadores de Servicio) vinculados a la entidad, que cumplieron con la inducción dentro de los treinta días siguientes a su ingreso.

Nombre del indicador No. 5: Porcentaje de cumplimiento de reintucción.

Formula de indicador No. 5: $(\text{Número de funcionarios que asistieron a la sesión de reintucción} / \text{Número de funcionarios de la entidad}) \times 100$

Este indicador mide el porcentaje de funcionarios capacitados en los temas de reintucción (Depende de los cambios organizacionales de la entidad o en su defecto se realiza cada 2 años).

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC corresponde al cumplimiento de las actividades programadas para la vigencia 2025.

La competencia para adelantar el seguimiento cuatrimestral al PIC está a cargo de la Oficina Asesora de Planeación en el marco de la medición del desempeño de los procesos.

10. METAS:

- Incrementar el nivel de gestión del Plan Institucional de Capacitación en un 5% para la vigencia 2025, conforme al autodiagnóstico realizado.
- Desarrollar las habilidades y conocimientos de los funcionarios, considerando las necesidades de formación y fomentando la participación de toda la entidad, con el fin de construir una cultura de aprendizaje continuo.

Gestión del Talento Humano

Líder del Proceso

Líder Política de Talento Humano e Integridad

Oficina Asesora de Planeación – Revisión Técnica



Personería Santiago de Cali

Ley de Transparencia y Acceso a la Información
www.personeriacali.gov.co