



Alcaldía de  
**PEREIRA**

Versión: 01

Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024



# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2024**

Dirección Administrativa de Talento Humano

<b>Contenido</b>	
Introducción	2
Objetivos	3
Objetivo general	3
Objetivos Específicos	3
Alcance	4
Marco Normativo	4
Responsables	5
Desarrollo del plan	5
Diagnóstico de necesidades de capacitación	6
Inducción	7
Reinducción	8
Red Interinstitucional de Capacitación	9
Recursos	9
Medición	10





## Introducción

Partiendo de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y otras disposiciones; el Departamento Administrativo de la Función Pública tiene el deber de formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030, del cual la Alcaldía de Pereira, diseña y ejecuta el Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento para el año 2024, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

El plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública. Complementado por los contenidos de la Escuela Superior de Administración Pública, por el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG y los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios de carrera administrativa, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción diferentes dependencias, los planes de mejoramiento producto de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de la entidad, al igual que la información proporcionada del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas.

El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento – PIC 2024, propenderá entonces por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la Alcaldía de Pereira.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de la Alcaldía de Pereira en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto, prioridades institucionales y nombres de las capacitaciones y cursos, así como las situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.



Versión: 01

Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024

## Objetivos

### Objetivo general

Fortalecer en nuestros servidores los cuatro ejes del PNFC en materia de gestionar el conocimiento y la innovación, la creación de valor público, transformación digital, la probidad y ética de lo público, como cimiento del perfil del servidor público, bajo los principios de integridad y legalidad. Además de complementar competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, bajo los principios de integridad y legalidad; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

### Objetivos Específicos

- Desarrollar dentro del PIC 2024 programas específicos que aborden los cuatro ejes del PNFC (gestión del conocimiento e innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética pública) para fortalecer la base del perfil del servidor público.
- Promover la actualización continua al diseñar e implementar mecanismos de modernidad regular para garantizar que los servidores públicos estén al día en competencias funcionales y comportamentales, así como en conocimientos técnicos relevantes para sus responsabilidades.
- Consolidar habilidades, aptitudes y destrezas en los programas del plan de capacitación necesarias para el desempeño efectivo de las funciones de los servidores públicos.
- Integrar módulos de formación centrados en promover la probidad y ética en lo público, asegurando que los servidores actúen bajo los principios de integridad y legalidad.
- Establecer indicadores de desempeño relacionados con la eficiencia y eficacia administrativa para evaluar el impacto directo de los programas de capacitación en el rendimiento institucional.
- Realizar evaluaciones regulares del plan de capacitación para identificar áreas de mejora, mediante la evaluación de los espacios de capacitación que se gestionen.

[www.icfes.gov.co](http://www.icfes.gov.co)





Versión: 01

Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024

- Establecer una cultura organizacional que promueva el aprendizaje continuo, reconociendo y recompensando el esfuerzo individual por mejorar y adquirir nuevas habilidades.
- Realizar la Inducción y Reinducción del personal de la Alcaldía de Pereira para facilitar una rápida adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y a las demandas específicas de su puesto de trabajo.

### Alcance

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: "Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." El siguiente Plan contempla las estrategias y acciones para dar cobertura a todos los servidores de la Alcaldía, garantizando calidad en base a las necesidades específicas de los servidores y de la entidad, aprovechando el recurso disponible para este fin.

### Marco Normativo

El Plan Institucional de Capacitación 2024 para la Alcaldía de Pereira se rige en la siguiente normativa.

- Resolución 104 de marzo de 2020, (DAFP y ESAP) mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030
- CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) mediante el cual se adoptó la política nacional para la transformación digital.
- Ley 489 de 1998 en la que Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los pilares en los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo.
- Ley 1952 de 2019, por la cual se expide el Código General Disciplinario.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.



Versión: 01

Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024

- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Decreto 894 de 2017, Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – Escuela Superior de Administración Pública, 2021.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.

### Responsables

La dependencia responsable de la ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2024 es la Dirección de Talento Humano.

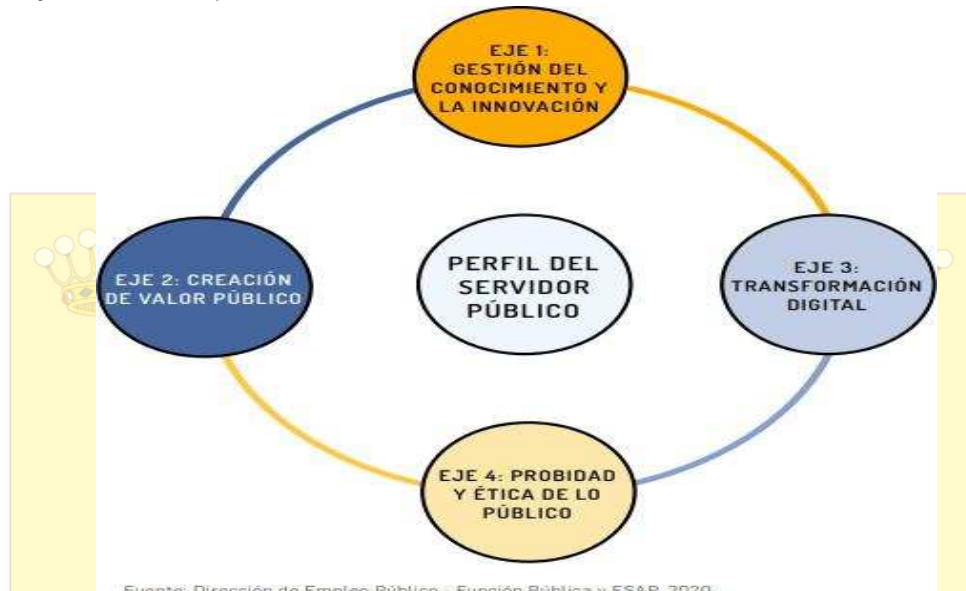
### Desarrollo del Plan

En primer lugar, para la construcción del Plan Institucional de Capacitación se hace necesario tener en cuenta que mediante la Resolución 104 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Dicha actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo.

Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 3 ejes temáticos en 2017 a 4 ejes en la actual versión del PNFC, los cuales se pueden observar en la siguiente figura:



### Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP 2020

### Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este les permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las Entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar,



transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...).

#### Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

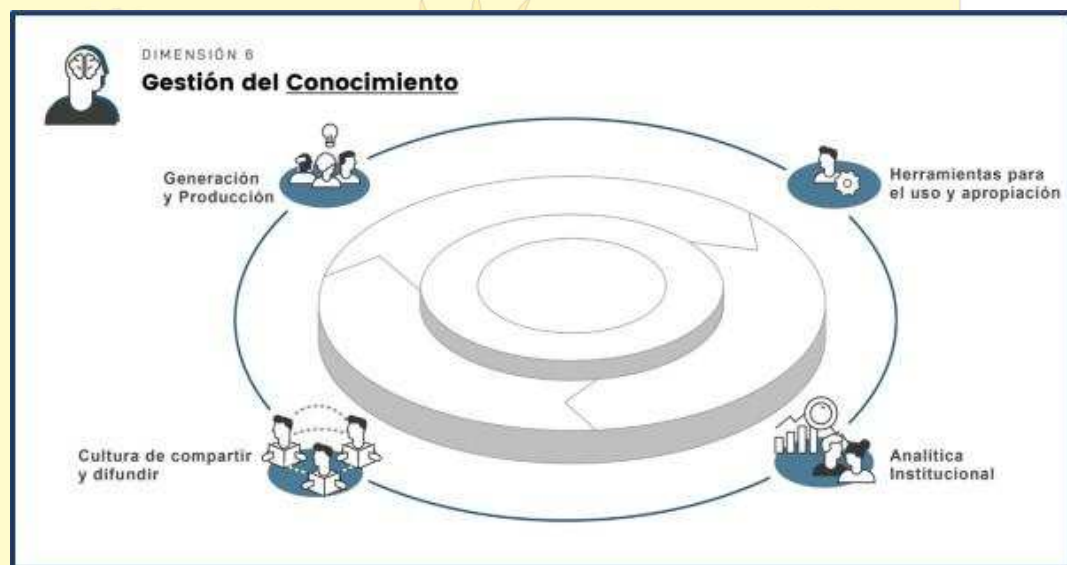


Figura 4 . Componentes Gestión del Conocimiento y la Innovación  
Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Función Pública 2017

**Generación y producción:** La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

**Herramientas para el uso y apropiación:** El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

**Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).





Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

## Eje 2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.



Figura 5 . Creación del Valor Público Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública con base en Moreno. M. 2009



Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

### **Eje 3. Transformación digital**

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

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales; de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030).

### **Eje 4. Probidad y ética de lo público**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio parte de lo que Bloom (2008) planteó donde la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo



que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores que, para este caso son en particular todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

#### Resultados del diagnóstico del PIC

Para identificar las necesidades del PIC 2024, fue aplicada una Encuesta de Detección de Necesidades, a través de un formulario de Google Forms, esta se envió mediante el correo electrónico [capacitaciones@funcionpublica.gov.co](mailto:capacitaciones@funcionpublica.gov.co). Desde el 1 de noviembre del 2022 hasta el 6 de diciembre del 2022; contando con una participación de 80 servidores públicos.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades la cual contenía todos los ejes temáticos del PNFC 2020-2030, las siguientes temáticas obtuvieron una mayor votación por parte de los servidores públicos respecto a cada uno de los ejes.

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la Alcaldía de Pereira y la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

El análisis de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación del año 2023.

La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades de capacitación, incentivos y bienestar social– 2024 diligenciada a través de un enlace por los funcionarios de la Alcaldía de Pereira.

Resultados de las evaluaciones y observaciones realizadas por los participantes en las capacitaciones del PIC 2023 con el ánimo de tener en cuenta la





Versión: 01

Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024

retroalimentación aportada.

Acta Final de acuerdos de la negociación del Pliego de Solicitudes 2023 entre el sindicato de empleados SEMPEREIRA y la Alcaldía de Pereira.

Resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG-

Se consolidaron los temas transversales y técnicos en la Entidad necesarios para el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los servidores en el Instituto.

Como resultado del análisis de los aspectos anteriormente mencionados en el Anexo 1 se encuentran establecidas y enmarcadas dentro de los 4 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, las acciones de capacitación que se llevarán a cabo durante la vigencia 2024.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades la cual contenía todos los ejes temáticos del PNFC 2020-2030, las siguientes temáticas obtuvieron una mayor votación por parte de los servidores públicos respecto a cada uno de los ejes.

**Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación**

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Saber - Saber:	Herramientas para estructurar el conocimiento
Saber - Hacer:	Gestión de aprendizaje institucional
Saber - Ser:	Trabajo en equipo y liderazgo

**Eje 2. Creación de Valor Público**

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Saber - Saber:	Gestión pública orientada a resultados
----------------	--



Saber - Hacer:	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo de las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma decisiones.
Saber - Ser:	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
<b>Eje 3. Transformación Digital</b> Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.	
Saber - Saber:	Apropiación y uso de la tecnología
Saber - Hacer:	Automatización de procesos
Saber - Ser:	Comunicación y lenguaje tecnológico
<b>Eje 4. Probidad y ética de lo público</b> Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.	
Saber - Saber:	Integridad del servidor público.

Saber - Hacer:	Atención social con orientación a población vulnerable y el bien social.
Saber - Ser:	Orientación a la igualdad y justicia.

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de la Alcaldía de Pereira se identificaron considerar e incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- Situaciones administrativas actuales.
- Lectura rápida.
- Delitos contra la administración pública.
- Inhabilidades e incompatibilidades.
- Metodologías de enseñanza-aprendizaje para fortalecer el proceso de transferencia de conocimiento.
- Temas que orienten respecto a la inclusión laboral en el sector público.
- Reforzar conocimiento frente a las políticas que se lideran desde función pública y fortalecimiento de los programas de desarrollo con enfoque territorial.
- Trabajo en equipo y compañerismo.
- Estrés laboral.
- Liderazgo.
- Sistemas de información y de gestión institucional.
- Políticas de gestión públicas.
- Planeación institucional y presupuesto.
- Actualización tributaria.
- Gestión del riesgo.
- Derechos humanos.
- Ética y prácticas sobre analítica de datos y aplicación de IA en el sector



público.

- Servidor público 4.0.
- Orientación a población vulnerable.
- Reducción de riesgos de mal uso de los dineros públicos.

- Políticas públicas.
- Integridad en el servicio público.
- Herramientas para el uso de analítica de datos.
- Integraciones culturales.
- Gestión de proyectos.
- Herramientas tecnológicas y ofimática.
- Redacción.
- Protocolo de la comunicación escrita.
- Habilidades blandas.
- Herramientas tecnológicas.
- Relaciones personales.
- Cursos manejo de datos y herramientas Excel.

De igual manera, es importante tener en cuenta que este plan se encuentra alineado con las acciones de capacitación establecidas en el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2024.

## INDUCCIÓN



Es un proceso a través del cual los nuevos servidores se familiarizan con su nuevo puesto de trabajo, la Entidad y su cultura organizacional. Este componente es de suma importancia, pues ayuda a los empleados a sentirse bienvenidos e integrados, a conocer de primera mano los objetivos, metas y valores institucionales, lo que los lleva a estar mejor preparados para trabajar de manera más productiva y aumentar su sentido de pertenencia con la Alcaldía de Pereira.

Según lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la inducción con respecto al nuevo servidor son:

Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Con el propósito de impulsar la transformación digital de la Alcaldía de Pereira, la inducción se realiza a través de la intranet a la cual pueden acceder todos los servidores una vez ingresan a la Entidad, y cuyo enlace es:

<https://www.pereira.gov.co/buscar/?q=INDUCCI%C3%93N&tk=d4cf1cb7fb21fe31e0c418ecc4945710>

## REINDUCCIÓN

Es un proceso de actualización y capacitación que se brinda a todos los servidores de la Alcaldía con el fin de que afiancen sus conocimientos en cuanto a las políticas, procedimientos, estructura y cultura organizacional. De igual manera, busca que cuando haya cambios en los aspectos anteriormente mencionados, los empleados se familiaricen con estos.

Según lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la reinducción son:





Versión: 01

Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024

Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.

Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.

Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

### **Red Interinstitucional de Capacitación**

La Red Interinstitucional de Capacitación, es aquella oferta que brindan otras instituciones públicas a la Alcaldía de Pereira como acompañamiento en el marco de la formación y capacitación a los servidores públicos.

Algunas de las Entidades se mencionan a continuación:

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Presidencia de la República.

Secretaría de Transparencia.

Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.

Escuela de Alto Gobierno- ESAP.

Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Ministerio de Defensa Nacional.

Ministerio de Educación Nacional.

Contaduría General de la Nación.

Dirección de Gobierno Digital que es parte del MINTIC.

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

Departamento Nacional de Planeación - DNP.

Instituto de Estudios del Ministerio Público –IEMP (Procuraduría).

Archivo General de la Nación – AGN.

Plataforma digital Colombia Aprende.

**Recursos**

Los recursos financieros con los que se cuenta para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación se encuentran definidos en el Plan Anual de Adquisiciones.

Finalmente, como recursos tecnológicos se dispondrá de una plataforma virtual de capacitación con un amplio catálogo de cursos, al igual que, de aplicativos como Microsoft Teams o Google Meet a través de las cuales se dictan las actividades de capacitación, y se incorporan capacitaciones de otras entidades como: SENA – ESAP – DAFP – TIC, entre otras.

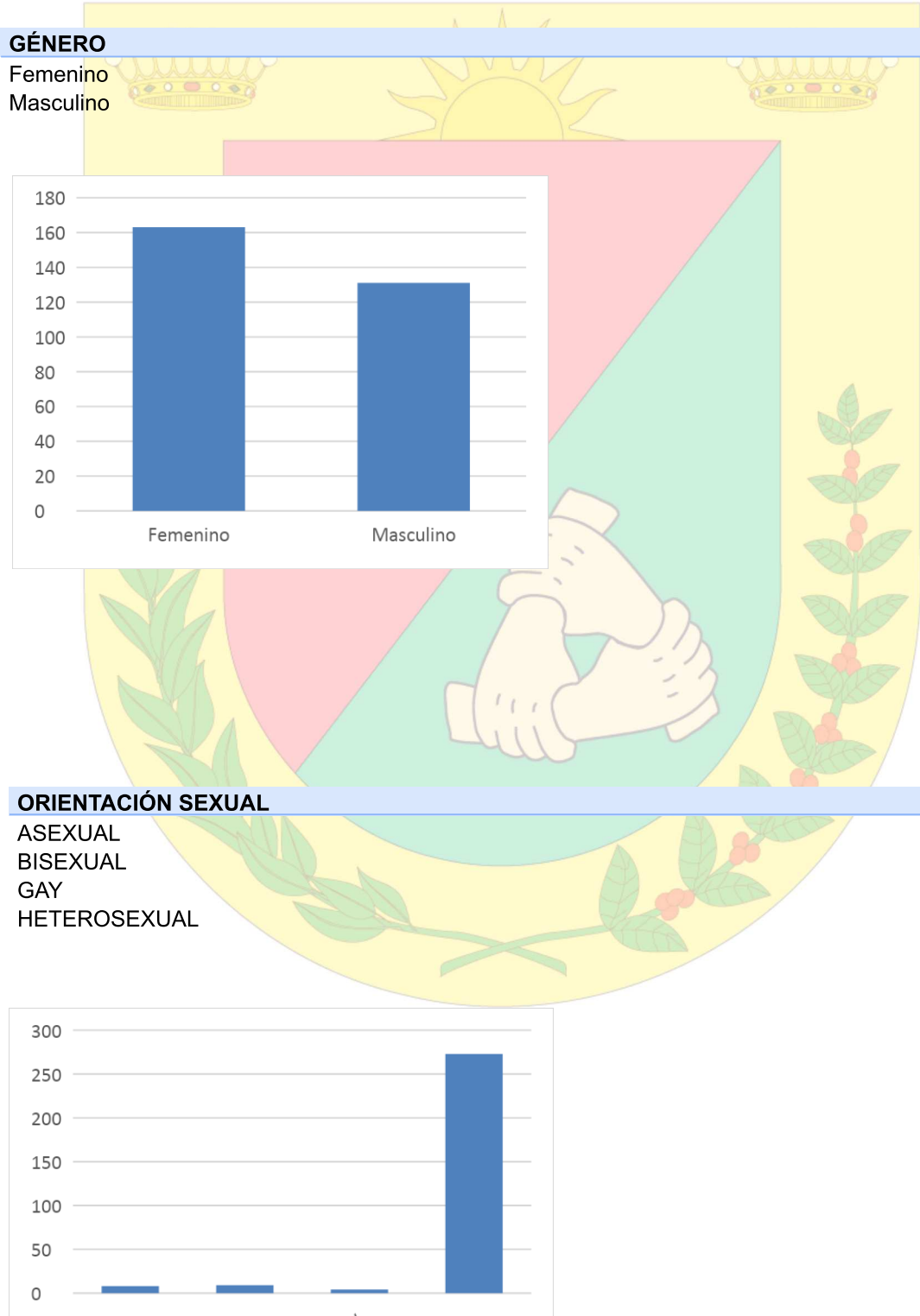
**Medición**

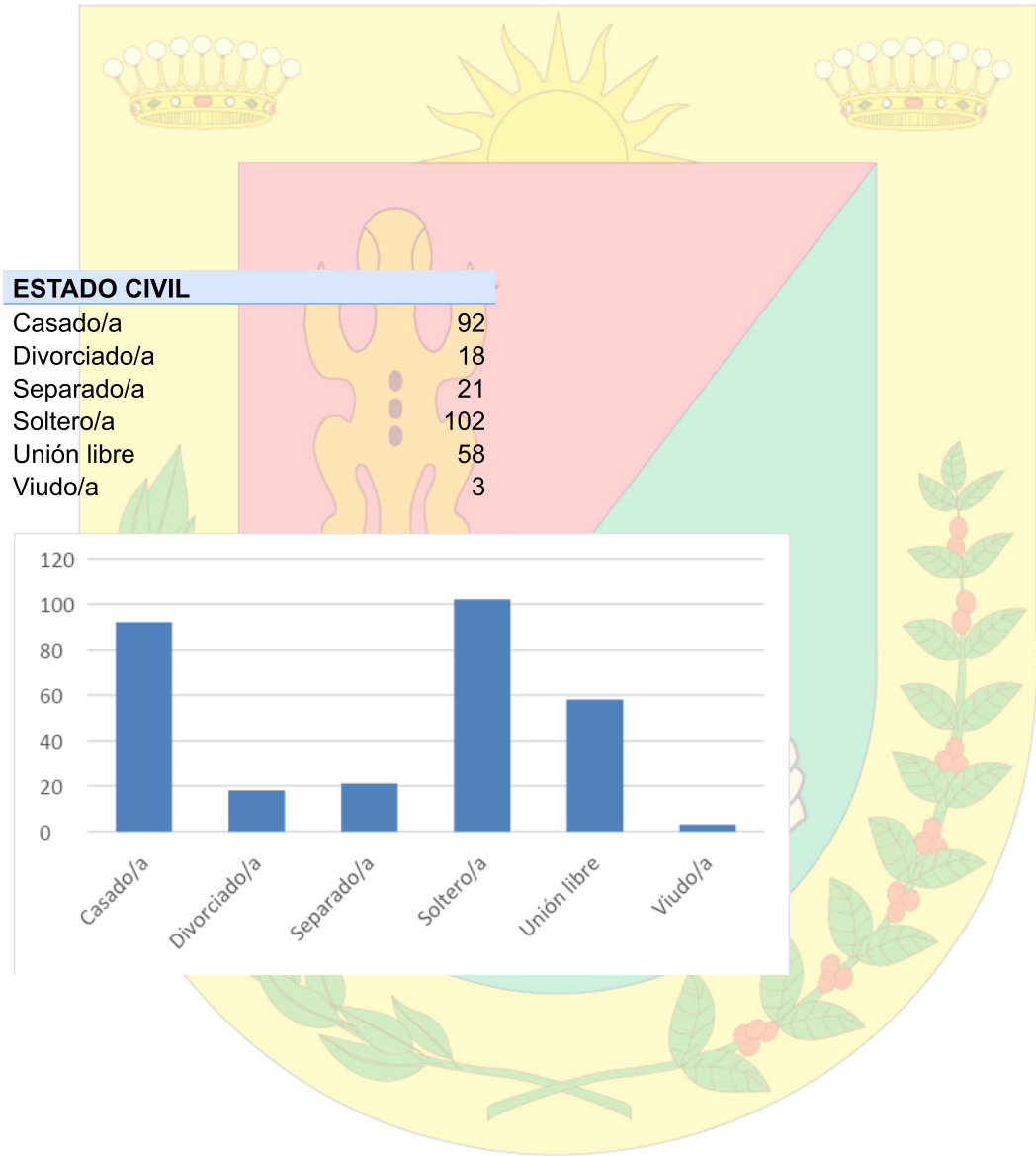
Nombre del indicador	Fórmula	Fecha Inicio	Fecha Final	Evidencias
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Porcentaje de Personal Capacitado /Planta de Personal	01/01/2024	31/12/2024	-Listados de asistencia  -Material fotográfico  -Certificaciones  -Evaluación de la capacitación

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE**

CAPACITACIÓN, INCENTIVOS Y BIENESTAR LABORAL PARA EL AÑO 2024

Gráfico de respuestas de formularios

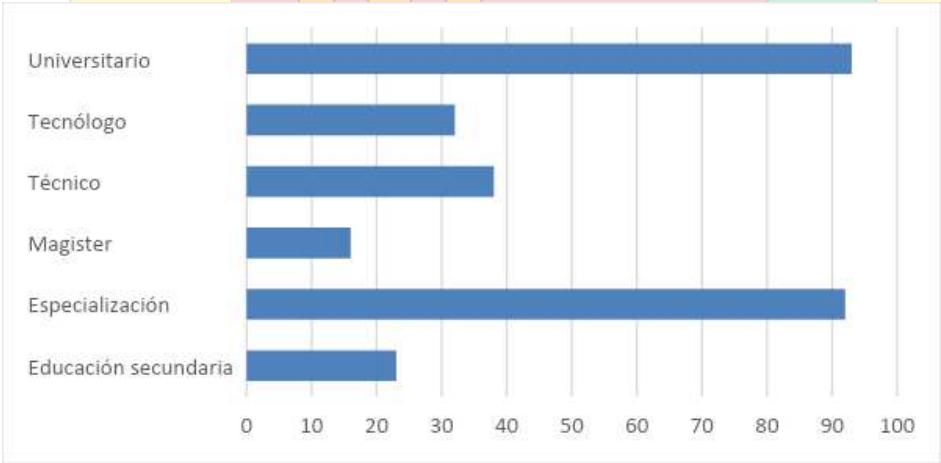






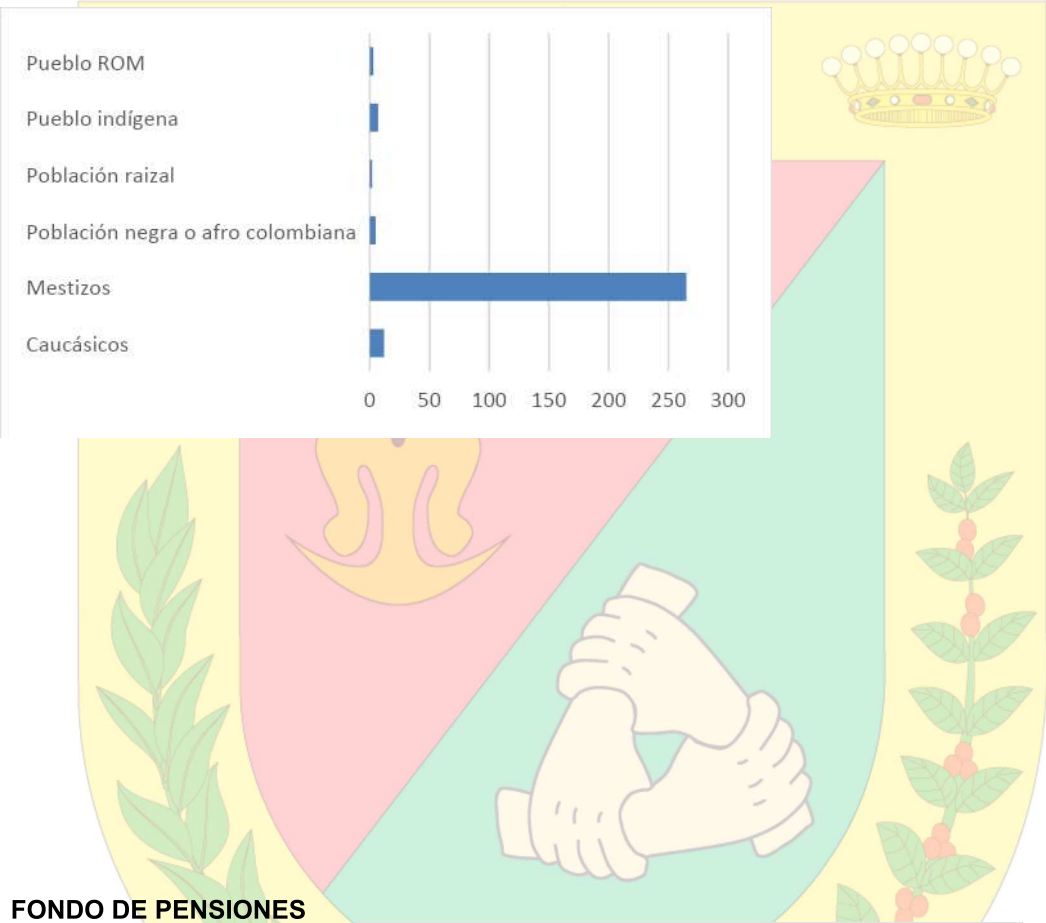
**NIVEL DE ESCOLARIDAD**

Educación secundaria	23
Especialización	92
Magister	16
Técnico	38
Tecnólogo	32
Universitario	93

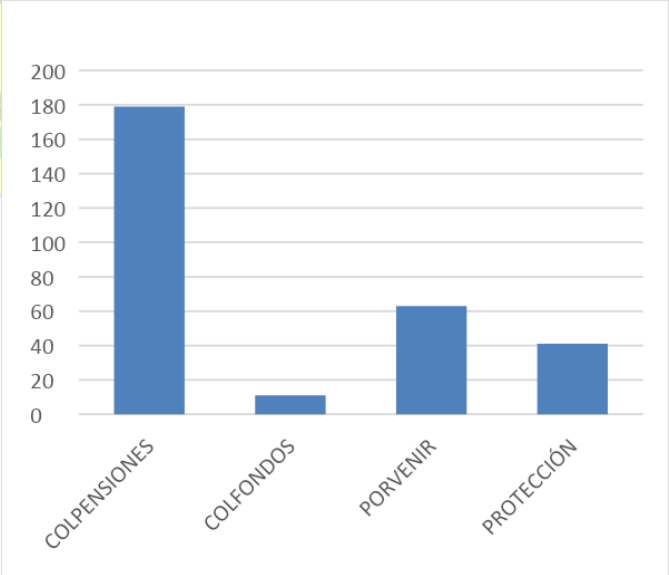


**GRUPO ÉTNICO AL QUE PERTENECE**

Caucásicos  
Mestizos  
Población negra o afro colombiana  
Población raizal  
Pueblo indígena  
Pueblo indígena  
Pueblo ROM



**FONDO DE PENSIONES**  
**COLPENSIONES**



Versión: 01

Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024

COLFONDOS  
PORVENIR  
PROTECCIÓN



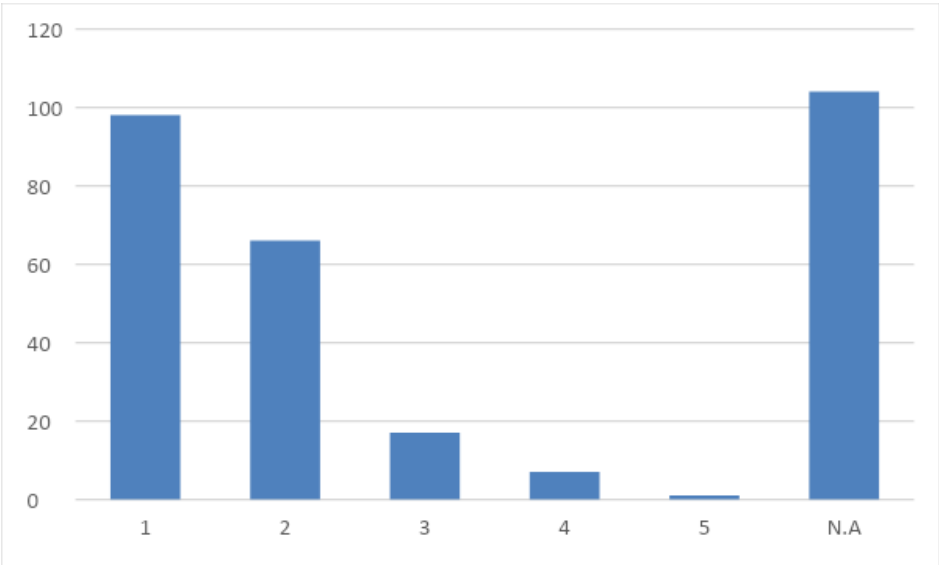
NÚMER  
O DE  
HIJOS

1	98
2	66

Versión: 01

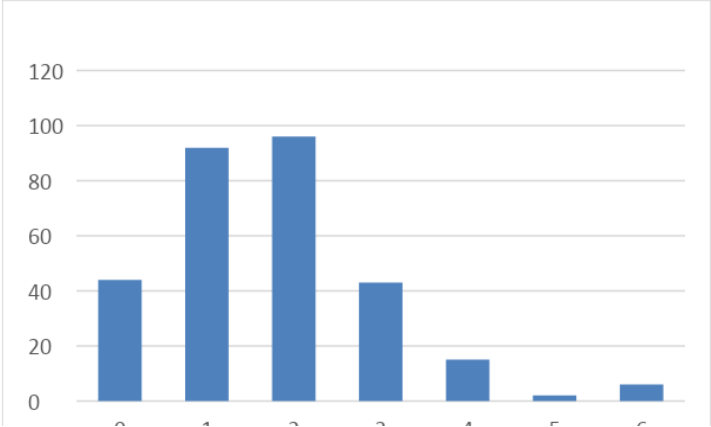
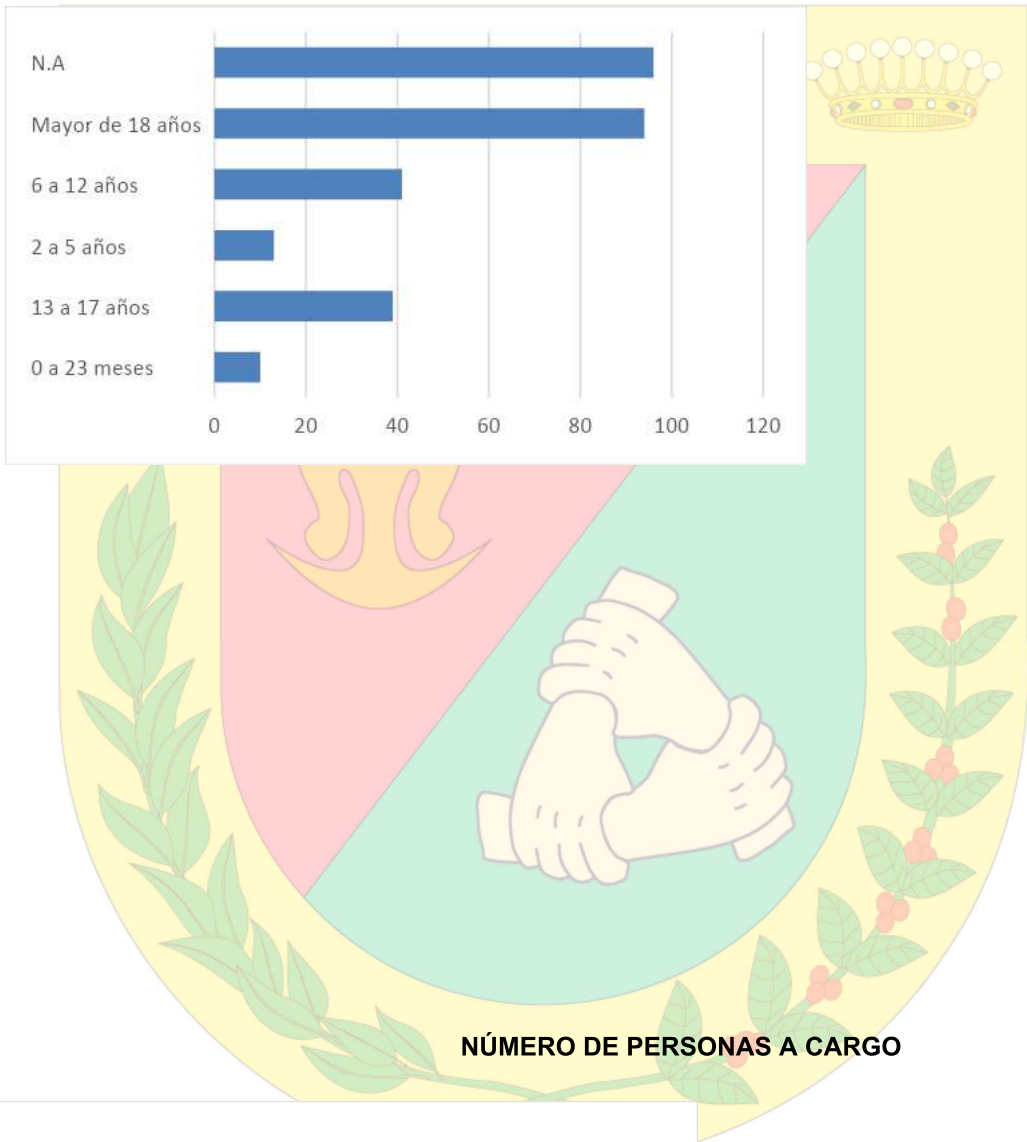
Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024

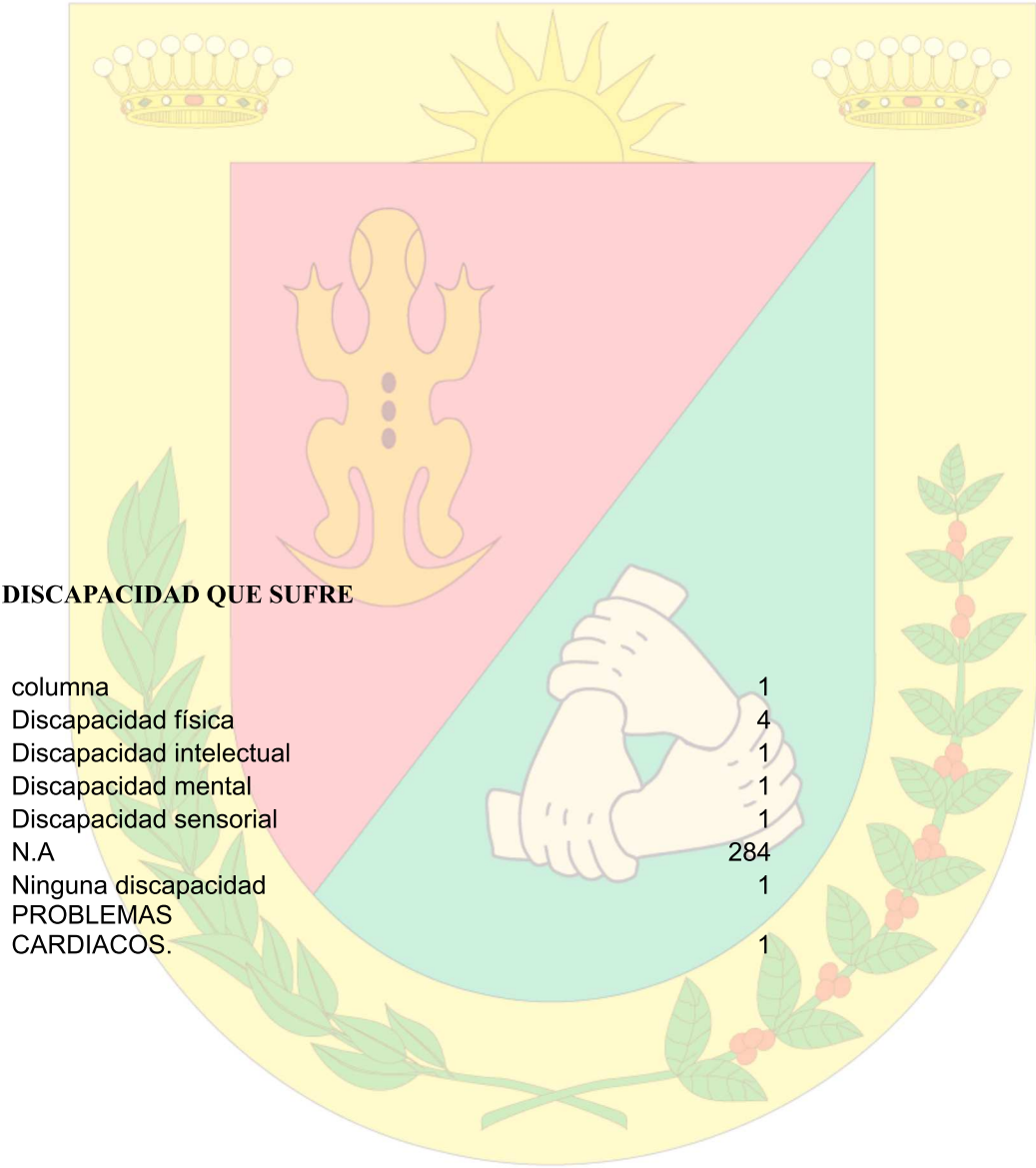
3	17
4	7
5	1
N.A	104





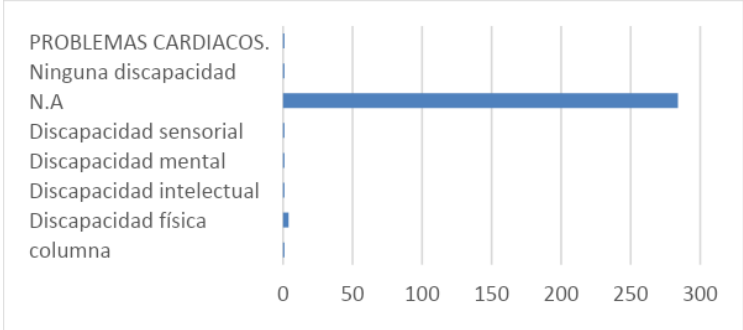
**RANGO DE EDAD DE HIJOS**





Versión: 01

Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024



**EPS A LA QUE PERTENECE**

NUEVA EPS

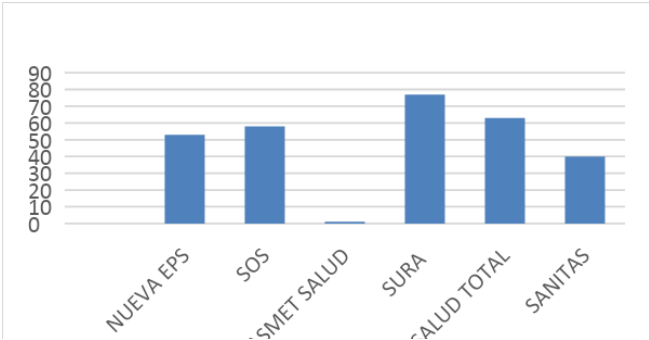
SOS  
ASMET SALUD

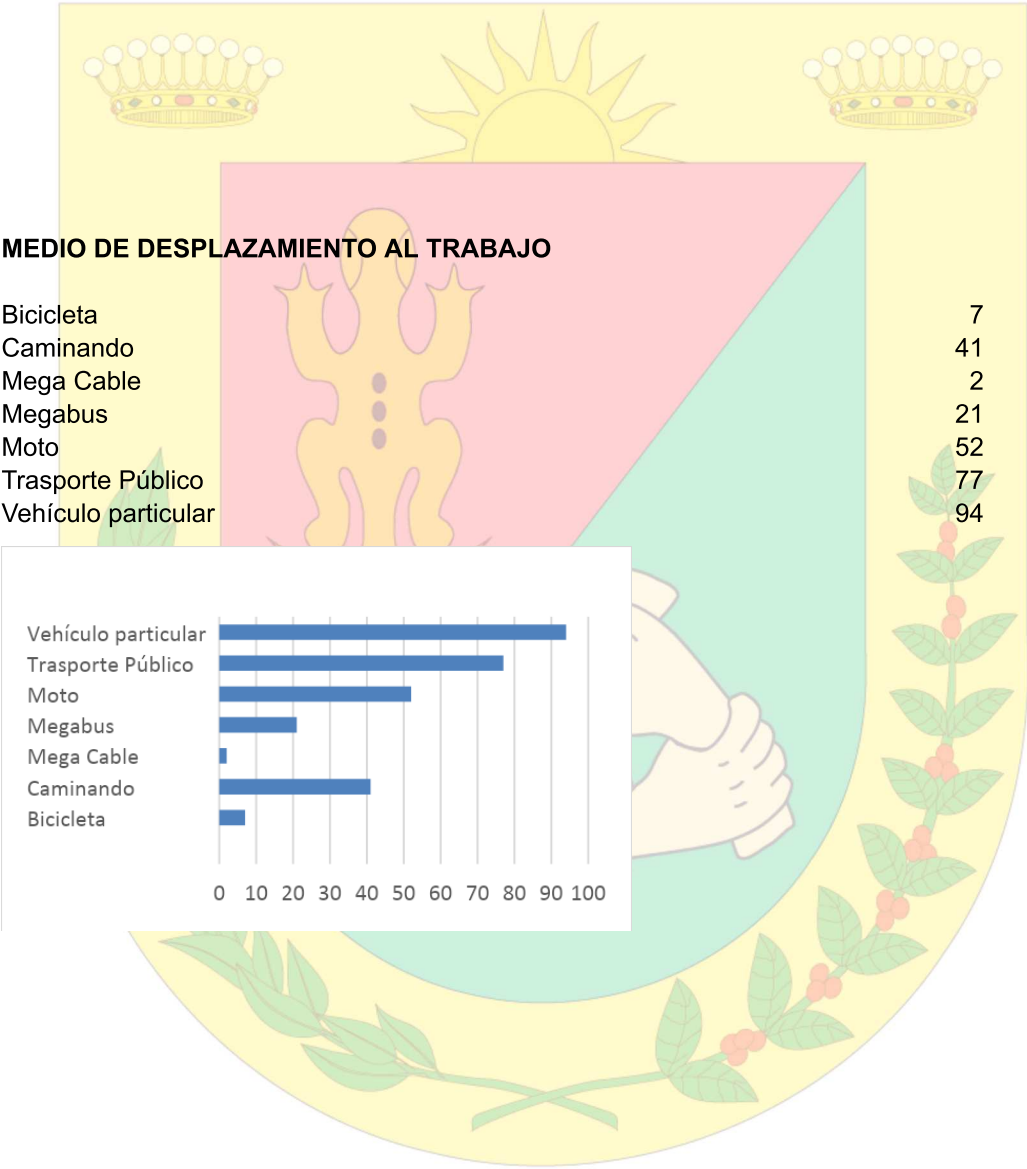
SURA

SALUD TOTAL

SANITAS

5  
3  
5  
8  
1  
7  
6  
3  
4  
0

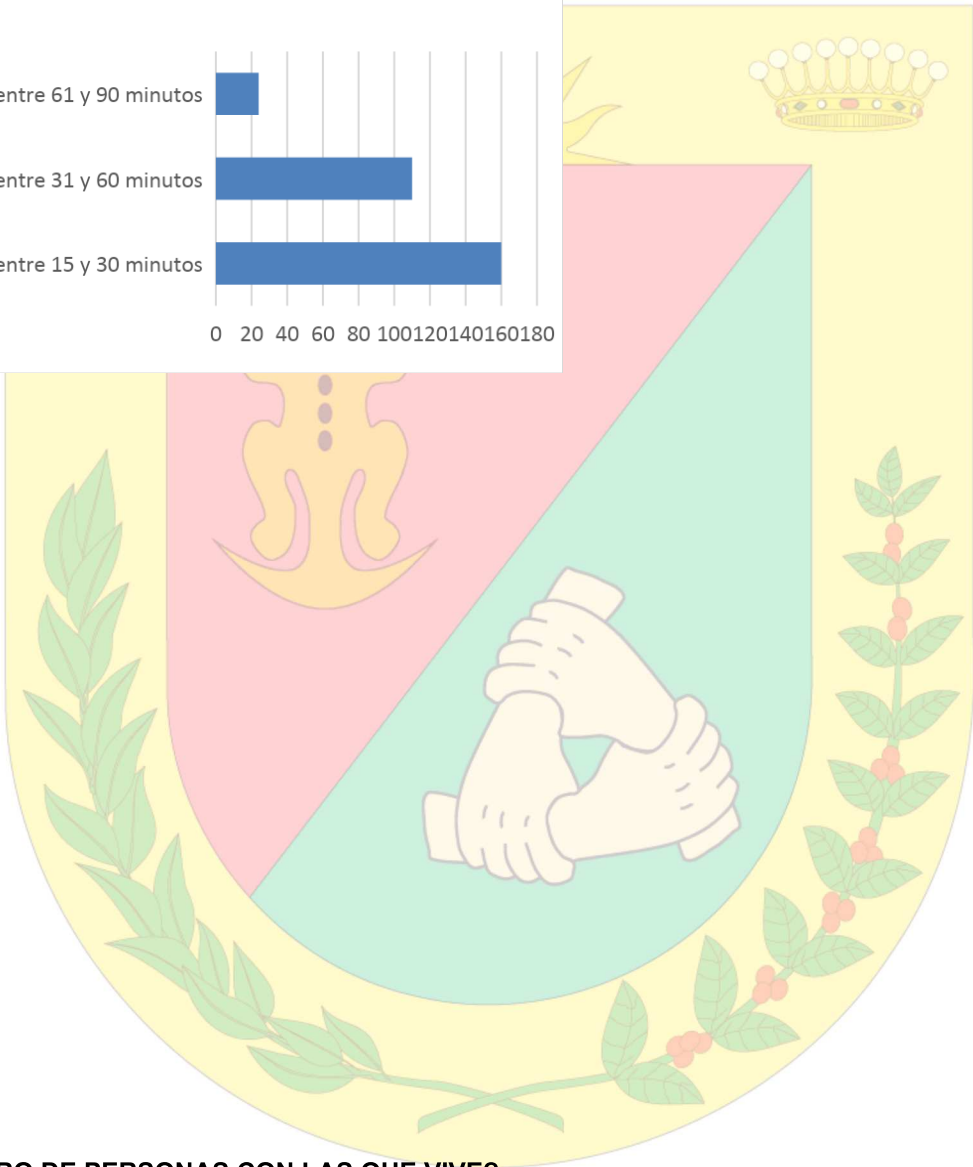
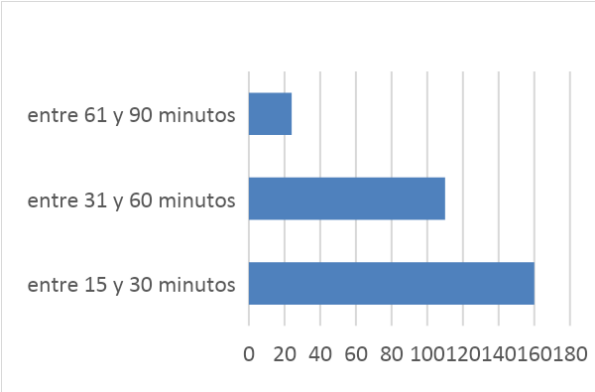






**TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO AL TRABAJO**

entre 15 y 30 minutos	160
entre 31 y 60 minutos	110
entre 61 y 90 minutos	24



**NÚMERO DE PERSONAS CON LAS QUE VIVE?**

0	30
1	75
2	77
3	74
4	29
5	6

Versión: 01

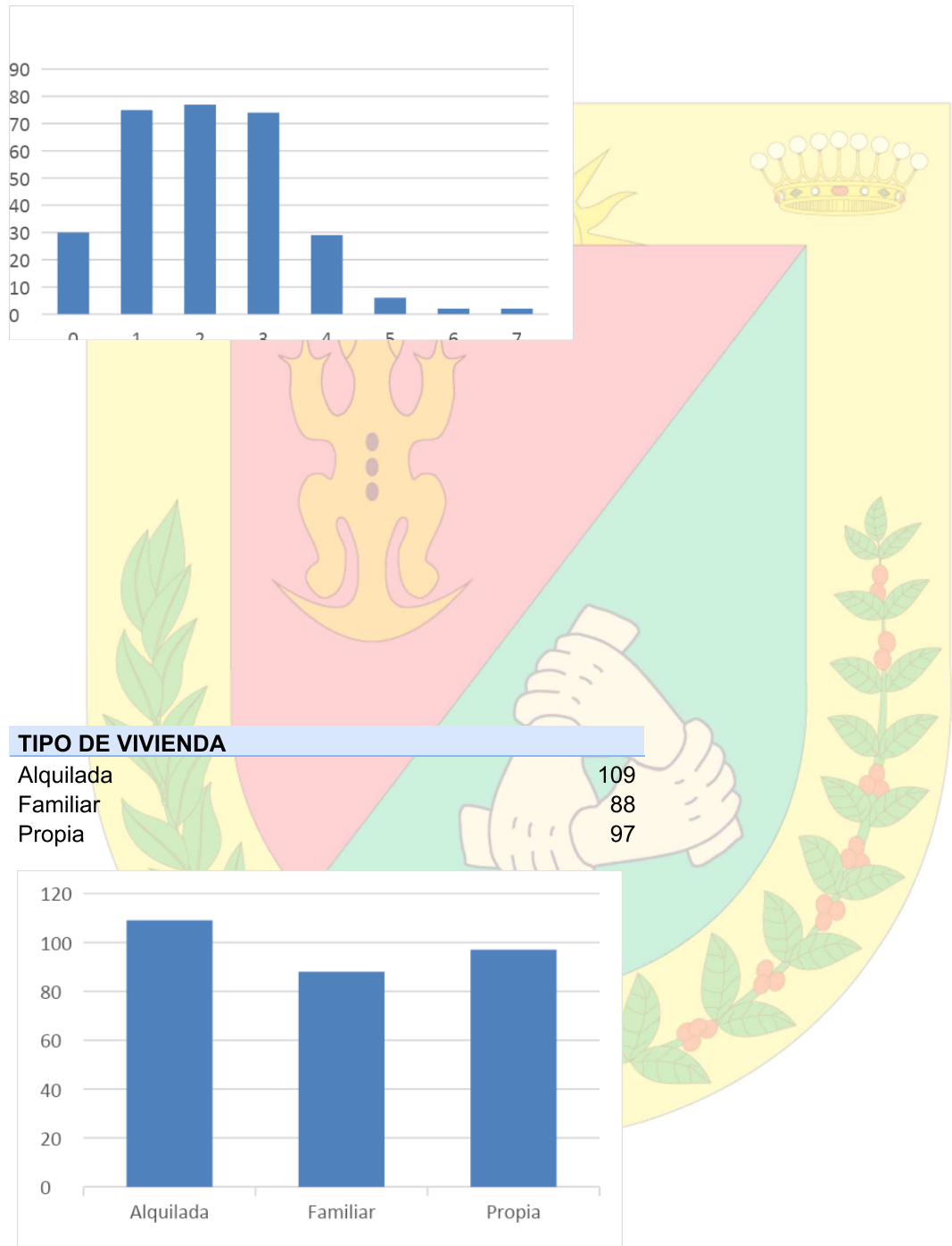
Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024

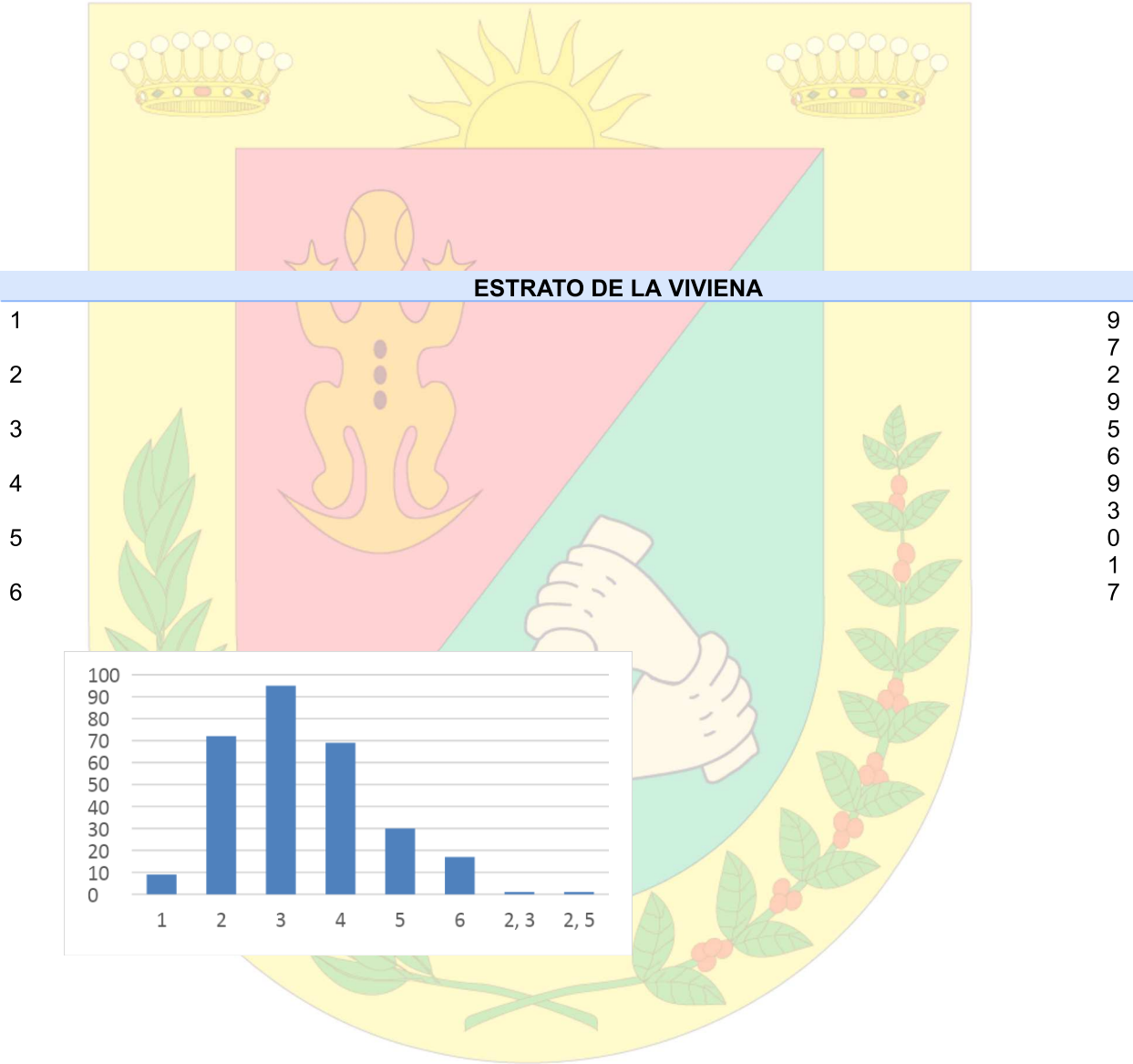
6

7

2

2

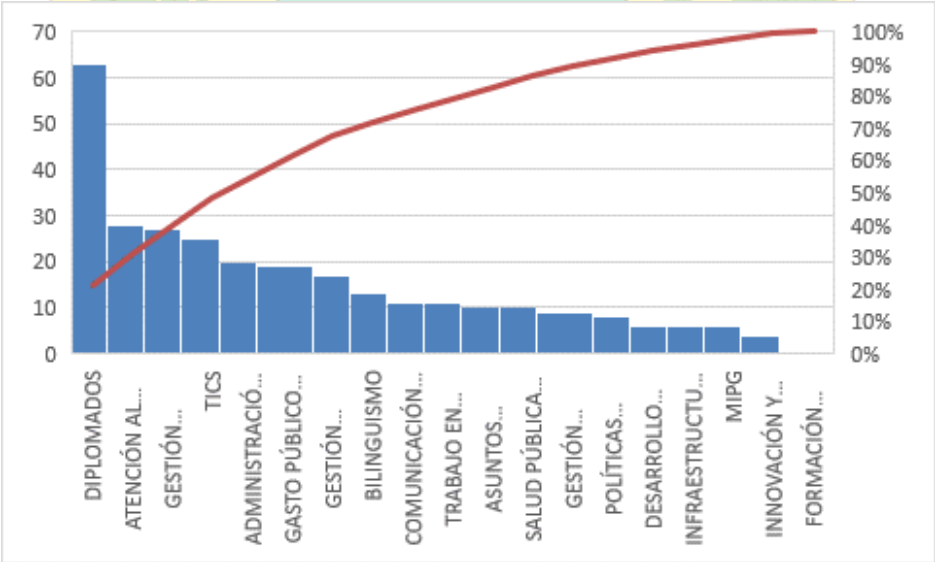




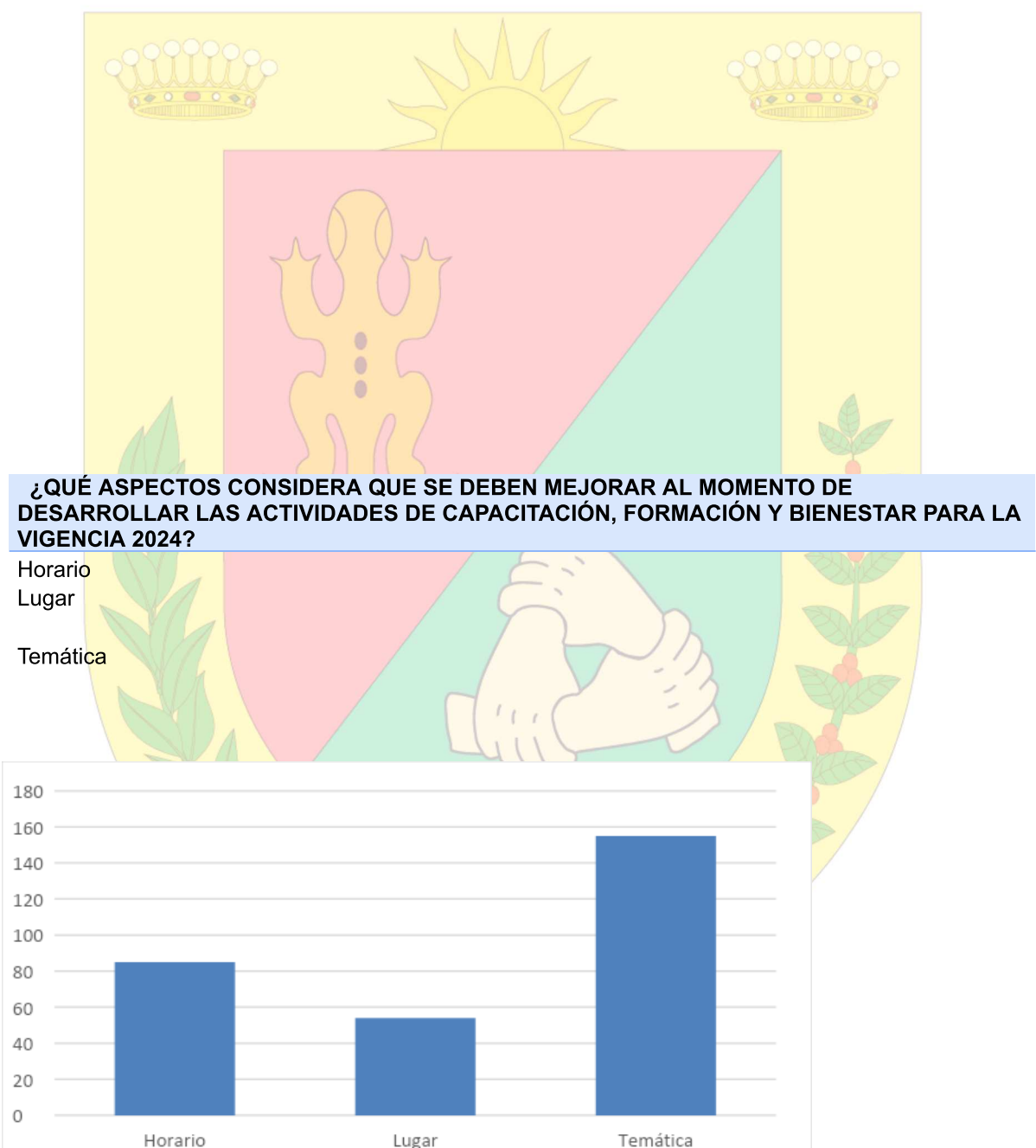
CAPACITACIONES

De acuerdo con las funciones que desempeña, seleccione en qué proceso le gustaría capacitarse, con el fin de fortalecer sus competencias funcionales para la vigencia 2024

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - TALENTO HUMANO	20
ASUNTOS DISCIPLINARIOS	10
ATENCIÓN AL CIUDADANO	28
BILINGUISMO	13
COMUNICACIÓN ASERTIVA - RESOLUCIÓN CONFLICTOS	112
TICS	25
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	66
DIPLOMADOS	36
FORMACIÓN SINDICAL	22
TRABAJO EN EQUIPO	111
GASTO PÚBLICO Y RECURSOS FINANCIEROS	99
GESTIÓN AMBIENTAL Y GESTIÓN DEL RIESGO	19
GESTIÓN CONTRACTUAL – SECOP	72
GESTIÓN DOCUMENTAL	77
INFRAESTRUCTURA Y LOGÍSTICA	66
INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD	44
MIPG	66
POLÍTICAS PÚBLICAS	81
SALUD PÚBLICA Y SEGURIDAD SOCIAL	20

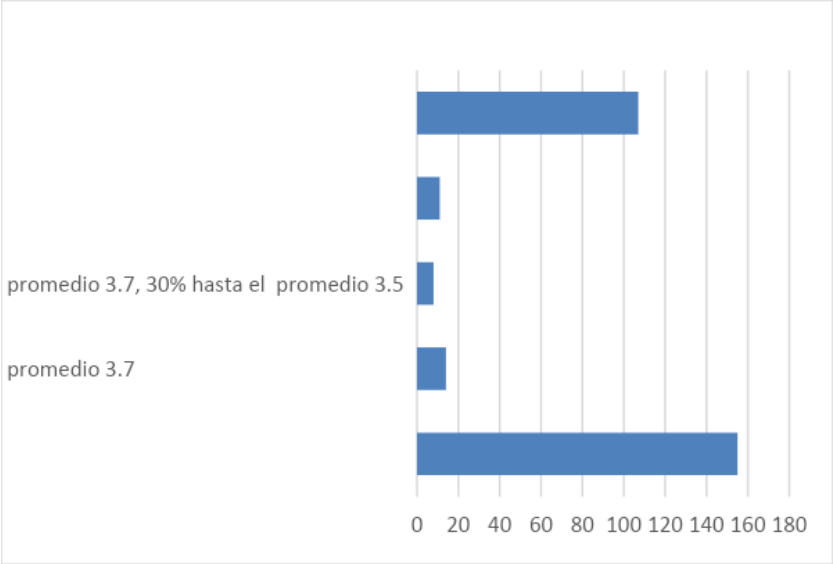




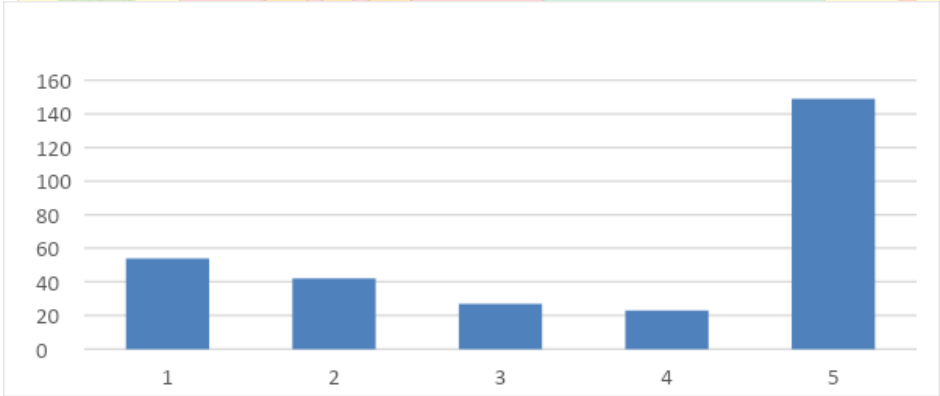


Considera que el tope de incentivo económico para estudio se debe otorgar a partir del segundo semestre bajo estos parámetros (el pago del primer semestre continuará con el 50% establecido en la normatividad vigente)

100% cuando supere el promedio 4.5	155
100% cuando supere el promedio 4.5, 50% hasta el promedio 3.7	14
100% cuando supere el promedio 4.5, 50% hasta el promedio 3.7, 30% hasta el promedio 3.5	8
30% hasta el promedio 3.5	11
50% hasta el promedio 3.7	107



Apoyo para el pago de la matrícula en postgrado de los hijos de funcionarios de carrera administrativa.

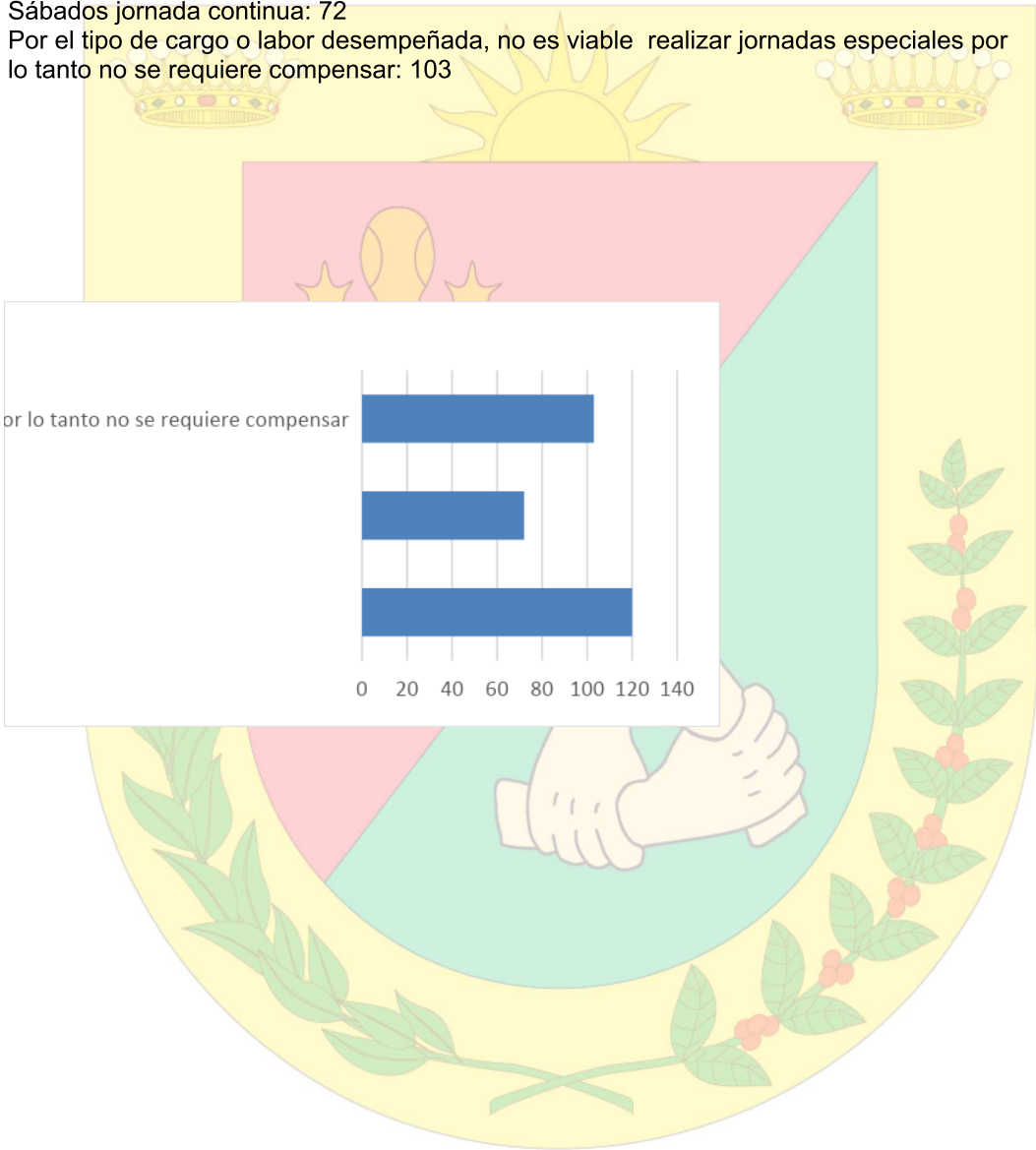


Atendiendo a las jornadas especiales laborales, ¿cómo considera que se debe realizar la compensación?

1 hora diaria, después de la jornada normal: 120

Sábados jornada continua: 72

Por el tipo de cargo o labor desempeñada, no es viable realizar jornadas especiales por lo tanto no se requiere compensar: 103



120  
72  
103



Alcaldía de  
**PEREIRA**

Versión: 01

Fecha de vigencia: 31 de enero de 2024

