



**ALCALDÍA DE
GIRARDOTA**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)
ALCALDÍA DE GIRARDOTA
SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**

2024

**GI
RAR
DO
TA**



www.girardota.gov.co

(+57) 4 3224299

contactenos@girardota.gov.co

Centro Administrativo Simón Bolívar

Cra. 15 N°6-35 Código Postal 051030 Girardota- Antioquia

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. GENERALIDADES INSTITUCIONALES	4
2.1 MISIÓN.....	4
2.2 VISIÓN	4
2.3 POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.....	4
2.4 OBJETIVOS DE LA CALIDAD	5
3. NORMATIVIDAD	5
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	7
4.1 CAPACITACIÓN	7
4.2 FORMACIÓN.....	7
4.3 ENTRENAMIENTO.....	7
4.4 PROFESIONALIZACIÓN.....	7
4.5 EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y el desarrollo humano).....	8
4.6 EDUCACIÓN FORMAL	8
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	8
5.1 COMPLEMENTARIEDAD:.....	8
5.2 INTEGRALIDAD:	8
5.3 OBJETIVIDAD:	8
5.4 PARTICIPACIÓN:	8
5.5 PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN	9
5.6 INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA:	9
5.7 PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO:	9
5.8 ECONOMÍA:	9
5.9 ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA:	9
5.10 CONTINUIDAD:.....	9
6. PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	9
7. NIVELES DE CAPACITACIÓN	10
8. OBJETIVO GENERAL	11
8.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	11



**ALCALDÍA DE
GIRARDOTA**

9. METODOLOGÍA	11
10. TEMAS A TRABAJAR.....	12
11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	13
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	14
14. INDICADORES DE GESTIÓN.....	16

**GI
RAR
DO
TA**



1. INTRODUCCIÓN

El Municipio de Girardota, en su rol como entidad del sector público encargada de administrar y proveer bienes y servicios a la comunidad, reconoce la importancia de contar con un talento humano cualificado. Este personal debe destacarse no solo por sus competencias funcionales y comportamentales, sino también por su calidad humana y compromiso con el aprendizaje continuo y el desarrollo institucional. Es fundamental que los empleados públicos de la Alcaldía de Girardota estén debidamente capacitados y profesionalizados, ya que esto garantiza la eficacia en la prestación de servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La capacitación de los empleados tiene como propósito fortalecer sus conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias, permitiéndoles asimilar y aplicar lo aprendido en sus respectivas áreas de trabajo. Esto no solo beneficia a los individuos en su crecimiento profesional, sino que también contribuye al progreso y la eficiencia de la administración municipal en su conjunto.

Para desarrollar un plan de capacitación efectivo, se realizó un exhaustivo diagnóstico de las necesidades formativas de los funcionarios de la administración pública, siguiendo los lineamientos establecidos en el Plan nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 emitido por la función pública y el Gobierno Nacional. Este enfoque asegura que las iniciativas de formación se adapten de manera precisa a las demandas y desafíos específicos que enfrenta el municipio, promoviendo así un servicio público de calidad y orientado al bienestar de la comunidad.

2. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

2.1 MISIÓN

Diseñar y gestionar procesos que contribuyan al desarrollo social, cultural y económico mediante la implementación de políticas incluyentes y garantizando el acceso a los derechos fundamentales con una administración transparente, moderna y participativa.

2.2 VISIÓN

Al año 2023 Girardota será un municipio competitivo, con oportunidades, que con políticas de buen gobierno y un manejo eficiente de los recursos públicos, que propician la participación ciudadana, la equidad, la protección del medio ambiente y el respeto por los derechos humanos de la población.

2.3 POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

En la Alcaldía Municipal de Girardota brindamos servicios públicos de calidad de manera incluyente y participativa con talento humano comprometido en la gestión de los procesos y su mejora continua y en atención al marco Constitucional Colombiano para contribuir al desarrollo

institucional, social, económico y ambiental que conlleven la satisfacción del interés de nuestra comunidad.

2.4 OBJETIVOS DE LA CALIDAD

- Fortalecer la cultura de trabajo en equipo y de mejoramiento continuo de los procesos de la Administración Municipal.
- Disponer de personal competente y comprometido para la mejora y sostenibilidad del Sistema de Gestión de la Calidad.
- Promover espacios que permitan la participación ciudadana, en los procesos que desarrolla la Administración Municipal de Girardota.
- Gestionar la consecución de recursos financieros necesarios para mejorar la prestación de los servicios públicos.
- Distribuir efectiva y equitativamente los recursos financieros entre las necesidades de la comunidad.
- Identificar y mejorar las necesidades de la comunidad del Municipio de Girardota.

3. NORMATIVIDAD

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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.

Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, detección de necesidades y lineamientos de la función pública.

NORMA	TEMA
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998/ Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.



ALCALDÍA DE GIRARDOTA

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 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.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009

(+57) 4 3224299

contactenos@girardota.gov.co

Centro Administrativo Simón Bolívar

Cra. 15 N°6-35 Código Postal 051030 Girardota- Antioquia



www.girardota.gov.co

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.
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.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

4.1 CAPACITACIÓN

Es el conjunto de procesos organizados, relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

4.2 FORMACIÓN

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

4.3 ENTRENAMIENTO

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen, en la práctica, los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas, requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

4.4 PROFESIONALIZACIÓN

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal, es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado).

Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y, en ese sentido, la profesionalización, estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores

que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

4.5 EDUCACIÓN NO FORMAL (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), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles, sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 –Decreto 2888 de 2007).

4.6 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación, contemplada en el Plan Institucional de Capacitación, son:

5.1 COMPLEMENTARIEDAD: la capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

5.2 INTEGRALIDAD: la capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

5.3 OBJETIVIDAD: la formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

5.4 PARTICIPACIÓN: todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

5.5 PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN: las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la Administración Municipal de Girardota.

5.6 INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA: la capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

5.7 PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO: 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.

5.8 ECONOMÍA: en todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

5.9 ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA: la capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

5.10 CONTINUIDAD: especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, surge con el firme propósito de fortalecer la Gestión Pública Colombiana. En este documento se definen seis ejes:

- **Paz total, memoria y derechos humanos:** responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestión y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
- **Territorio, vida y ambiente:** este eje tiene la finalidad de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio

geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

- **Mujeres, inclusión y diversidad:** este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.
- **Transformación digital y cibercultura:** la transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
- **Probidad, ética e identidad de lo público:** el entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, que 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. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.
- **Habilidades y competencias:** la administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

7. NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área, actividad o campo relacionado con ésta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

8 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades y competencias de los funcionarios de la Alcaldía de Girardota para el año 2024, con el fin de propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo personal y el mejoramiento en la prestación del servicio.

8.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Fortalecer las competencias que los servidores públicos requieren para la prestación del servicio, que les permita responder de forma efectiva y responsable a las demandas del entorno social, generando valor público
2. Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos aportando de esta forma al mejoramiento continuo de la institución.
3. Atender las necesidades de aprendizaje de los funcionarios públicos de la Alcaldía de Girardota para dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

9. METODOLOGÍA

El Plan de Capacitación Institucional de la Administración Municipal de Girardota, está enmarcado en la normatividad vigente; por consiguiente, se tienen en cuenta los lineamientos de la Función Pública y el Gobierno Nacional, iniciando el ciclo con un diagnóstico institucional, en el cual se analizan las necesidades individuales y por dependencias, luego se da paso a la



ALCALDÍA DE GIRARDOTA

planeación e implementación, y por último se realiza una evaluación, para verificar el cumplimiento de los objetivos.

De acuerdo con la Función Pública, el Plan de Capacitación de la organización debe girar en torno a los siguientes ejes:

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

10. TEMAS A TRABAJAR

Luego de realizar el diagnóstico de necesidades, se obtiene como resultado final los siguientes temas, con los cuales se procederá a realizar la planeación del cronograma de capacitaciones a trabajar en el año 2024. Los temas estarían diseminados de la siguiente manera:

Después de realizar el diagnóstico de necesidades, se ha llegado a determinar los siguientes temas que serán la base para la planificación del cronograma de capacitaciones a desarrollar en el año 2024. Estos temas se distribuirán de la siguiente manera:

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDO TEMÁTICO
Paz total, memoria y derechos humanos	Saber hacer	Construcción de indicadores
Territorio, vida y ambiente	Saberes	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo
Mujeres, inclusión y diversidad	Saberes	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos
Transformación digital y cibercultura	Saber hacer	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Probidad, ética e identidad de lo público	Saberes	Valores del servidor público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
Habilidades y competencias	Saber hacer	Comunicación efectiva y asertiva

11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La Administración Municipal llevará a cabo el programa de inducción y reinducción para los empleados, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la función pública a través de la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC

Inducción: según la guía de capacitaciones enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación la inducción va: *“dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación*

Objetivos:

- 1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.*
- 2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.*
- 3. 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.*
- 4. 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.*
- 5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad”.*

Reinducción: entendida como el proceso que *“reorienta la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.*

Objetivos:

- 1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones.*
- 2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional sobre los cambios en las funciones de las dependencias y su puesto de trabajo.*
- 3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.*
- 4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados.*
- 5. Poner en conocimiento de los empleados las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.*
- 6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos”.*

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del proceso de formación y capacitación debe orientarse a la medición de la implementación o ejecución de las actividades y al impacto de la misma en los servidores públicos y en la gestión administrativa. Por lo tanto, se tiene como base la herramienta que ofrece el Plan Nacional de Formación y Capacitación



**ALCALDÍA DE
GIRARDOTA**

Nivel a evaluar	Objetivos a evaluar	Herramientas de evaluación
Primer nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación.
Segundo Nivel	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información.
Tercer Nivel	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.
Cuarto Nivel	Efecto en indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, etc., relacionados con su cargo o rol	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación o capacitación.
Quinto Nivel	Impacto en los indicadores financieros de la organización	<ul style="list-style-type: none">• Impacto en la reducción de costos por reprocesos, no conformidades, falta de oportunidad.• Impacto en la disminución de peticiones, quejas o reclamos de los ciudadanos por dificultades en el servicio.• Impacto en la disminución de demandas de los ciudadanos por dificultades en el servicio.• Impacto en la reducción de costos por disminución de los ausentismos por enfermedades ocupacionales.• Impacto en la reducción de costos por pérdida de capital intelectual (disminución de

(+57) 4 3224299

contactenos@girardota.gov.co

Centro Administrativo Simón Bolívar

Cra. 15 N°6-35 Código Postal 051030 Girardota- Antioquia



www.girardota.gov.co



ALCALDÍA DE GIRARDOTA

		rotación de personal, disminución del gasto en selección de personal, curvas de aprendizaje, etc.). • Reducción de costos de capacitación y formación por transferencia de conocimientos y habilidades.
--	--	--

14. INDICADORES DE GESTIÓN

La medición de satisfacción de la formación y capacitación se realizará a través de encuestas de satisfacción, que se aplicarán al finalizar cada una de las mismas, de acuerdo con los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de la Calidad, de ésta, se obtendrán insumos para continuar o reevaluar aspectos del PIC.

Igualmente se tienen otros indicadores que miden el impacto de la formación y capacitación en otras esferas. Así:

QUE EVALUAR	INDICADOR
Cumplimiento del PIC	Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones propuestas * 100
Asistencia a formación y capacitación	Número de funcionarios capacitados / Número de funcionarios convocados * 100
Satisfacción con la formación o capacitación	Número de funcionarios satisfechos / Número de funcionarios capacitados * 100
Porcentaje de ejecución presupuestado	presupuesto ejecutado / presupuesto aprobado * 100

GIRARDOTA



**ALCALDÍA DE
GIRARDOTA**

Proyectó: Laura Jaramillo Alzate	Revisó:	Aprobó:
Cargo	P.U Talento Humano	
Firma		
<i>"Los aquí firmantes manifestamos que hemos leído y revisado toda la información que obra en el documento, la cual se encuentra ajustada a la ley."</i>		

GI
RAR
DO
TA