



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. 411.0.20.0180 DE 2015  
( Abril 10 )

"POR EL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC-  
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA  
2015"

EL ALCALDE MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, contenidas en el artículo 315 de la Carta Política, en concordancia con el artículo 29 de Ley 1551 de 2012, el título 6 capítulo 1 de la Ley 909 de 2004, Decretos Nacionales 1567 de 1998 y 1227 de 2005 y

#### CONSIDERANDO

Que el literal c del artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, señala: que "con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional (...)".

Que el numeral 1 del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 establece que "los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".

Que la capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano como a la educación informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Que la capacitación tiene como objetivos: a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos; b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público; c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades; d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales; e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Que el Municipio de Santiago de Cali en su interés de mantener una Administración integrada por servidores públicos motivados y comprometidos con la misión de la

*[Firma manuscrita]*  
*[Firma manuscrita]*



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. 411.020.0180 DE 2015  
( Abril 10 )

"POR EL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC-  
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA  
2015"

Administración Central Municipal mediante una estructura eficiente; debe adoptar y ejecutar un Plan Institucional de Capacitación para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con la participación de la Comisión de Personal.

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación que incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos mediante los proyectos de aprendizaje por equipos presentados por las dependencias que integran la Administración Central Municipal en materia de capacitación, para cumplir con eficiencia los objetivos del citado Plan y las políticas del Gobierno Municipal.

Que la Comisión de Personal, priorizó los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE - de acuerdo con la sustentación de las necesidades de capacitación identificadas por los equipos de trabajo de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal.

Que el documento "PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – Vigencia 2015", contiene tanto los Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE- que fueron sustentados y aprobados, como también las necesidades de capacitación identificadas por la Alta Dirección, susceptibles de ser solucionadas a través de los temas previstos en la guía temática que contiene el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias establecido mediante el Decreto 4665 de 2007.

Que en mérito de lo expuesto,

#### DECRETA

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Administración Central Municipal – PIC – 2015, a que hace referencia la parte motiva de este Decreto, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTICULO SEGUNDO:** La ejecución del Plan Institucional de Capacitación, estará a cargo de la Subdirección Administrativa del Recurso Humano.

**ARTÍCULO TERCERO:** Para minimizar problemas de disponibilidad de tiempo de los servidores públicos y garantizar la asistencia de los mismos a las actividades de capacitación previstas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2015, las que sean de carácter obligatorio se realizarán en horario laboral, en caso contrario, es decir voluntaria y requiere inscripción, podrá hacerse por fuera de la jornada laboral; dando cumplimiento al inciso tercero del artículo 33 del Acuerdo Laboral 2013 - 2015.

**PARAGRAFO:** En todo caso, los programas de capacitación se ajustarán a los cronogramas y calendarios académicos propuestos por las instituciones educativas del nivel superior que presten los respectivos servicios.



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DECRETO No. 411.0.20.0180 DE 2015  
( Abril 10 )

"POR EL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC-  
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA  
2015"

ARTÍCULO CUARTO: La comprobación de inasistencia a los eventos programados para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, acarreará al servidor público, además de las sanciones disciplinarias a que haya lugar, la pérdida del derecho a participar en otras actividades de capacitación dispuestas para la presente vigencia.

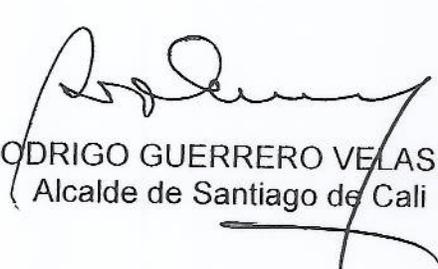
ARTICULO QUINTO: El gasto para atender las actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación, adoptado mediante el presente decreto, se imputara por medio de la siguiente apropiación presupuestal proyectos de inversión Capacitación y Formación No. 0-2312/4122/23030101/36010020003/22036053 por valor de SETECIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$750.000.000), asignados a la Dirección de Desarrollo Administrativo para la vigencia fiscal 2015.

Los gastos para la ejecución de este Plan Institucional de Capacitación, requiere de certificado de disponibilidad presupuestal previo a su ordenación.

ARTICULO SEXTO: El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación en el Boletín oficial del Municipio de Santiago de Cali.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los 10 días del mes de Abril del año Dos Mil Quince (2015).

  
RODRIGO GUERRERO VELASCO  
Alcalde de Santiago de Cali

Proyectó: Dra. Jenny Isabel Vera Galvis - Profesional Universitario Proceso de Gestión Ética, Capacitación y Estímulos  
Revisó: Dr. Carlos Alberto Burgos Ramírez - Asesor - Jurídica - Dirección de Desarrollo Administrativo  
Dra. María Ximena Román García - Subdirectora Administrativa de Recurso Humano D.D.A.  
Dr. Juan Fernando Reyes Kuri - Director de Desarrollo Administrativo  
Dr. Carlos Humberto Sánchez Llanos - Jefe de Oficina Dirección Jurídica de la Alcaldía  
Dr. Javier Mauricio Pachón Arenales - Secretario General del Municipio

MUNICIPIO SANTIAGO DE CALI  
DIRECCIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO  
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE RECURSO HUMANO  
PROCESO DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO - SUBPROCESO DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2015

NECESIDAD INSTITUCIONAL	OBJETIVOS	CONTENIDO BASICO	METODOLOGIA	FUNCIONARIOS OBJETIVO
Omníptica	Conocer las herramientas tecnológicas necesarias para implementar en los procesos y procedimientos de la Administración Central Municipal. Fortalecer las habilidades para el buen uso de la tecnología y su aplicación en los diferentes ámbitos laborales y personales. Conocer e involucrar programas que permitan la gestión y organización de la información producida en cada una de las dependencias de la Administración Central Municipal.	Windows, Internet, Outlook, Power Point, Word, Acces, Excel Básico e Intermedio.	Diplomado Virtual	100 servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal
Aspectos Procedimentales para el Fortalecimiento del Desarrollo del Proceso Disciplinario	Fortalecer el criterio jurídico para la aplicación de herramientas o técnicas para la sustentación e investigación de procesos disciplinarios	Oralidad Debido proceso Precedente jurisprudencial Aspectos procedimentales aplicables	Diplomado	35 servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal
Contratación Estatal	Actualizar conocimientos teórico prácticos del proceso contractual en cada una de sus etapas	Modalidades de elección del contratista Elaboración de estudios previos y análisis del sector Perfeccionamiento y ejecución del contrato con énfasis en la aplicación de multas y sanciones Liquidación de los contratos Estimación, asignación y tipificación de los riesgos de la contratación Registro único de proponentes Acciones judiciales y mecanismos alternativos de soluciones Circulares Colombia compra eficiente Manual de contratación municipal	Diplomado	35 servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal
Sistemas Integrados de Gestión	Actualizar y afianzar conceptos en los servidores públicos para el desarrollo y aplicación del proceso auditor Adquirir las competencias necesarias en los componentes del requisito 7.3 Diseño y Desarrollo de la Norma NTCGP 1000.2009	Realización y manejo de auditorías Uso de herramientas de análisis de causas y construcción de Planes de Mejoramiento Nuevo MECI Normas de auditoría Programación, plan de auditoría, apertura y cierre, papeles de trabajo e informes Redacción de hallazgos e informes Numeral 7.3 "Diseño y Desarrollo" de la Norma NTCGP 1000.2009	Seminario	35 servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal
Inglés			Curso	50 servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal
Gestión Documental	Adquirir conocimientos amplios sobre gestión documental para el correcto manejo de la documentación Mejorar la implementación de las tablas de retención documental	Ley 594/2000 Ley 911/1913 Ley 80/1989 Ley 1437 Ley 2150/1995 Preservación documental	Seminario	35 servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal
Redacción, atención al ciudadano y comunicación asertiva	Desarrollar la capacidad para producir informes y documentos expositivos y argumentativos coherentes y pertinentes a las circunstancias de la comunicación Optimizar la calidad de las comunicaciones escritas que produce el servidor público	Técnica de redacción de documentos Metodología y aplicación de ortografía Práctica de manejo de público Manejo de estrés Atención en crisis Técnicas de comunicación	Seminario	35 servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal

Fortalecimiento en las acciones de Inspección Vigilancia y Control de los diferentes factores de riesgos y marco conceptual, legal y metodológico sobre la gestión del riesgo en salud	Fortalecer los conocimientos en la normatividad de ley sanitaria Unificar criterios de aplicación de la norma Apropiar herramientas básicas para la atención de quejas, peticiones y reclamos en materia de inspección, vigilancia y control Ampliar el marco de conocimiento en relación a los enfoques y modelos de intervención de riesgos en la salud Identificar, analizar, evaluar y hacer seguimiento de los factores de riesgos y sus causas de manera sectorial, intersectorial y transversal con enfoque de mejora continua	Factores de riesgo químico Factor de Riesgo Físico Factor de riesgo del consumo Factor de riesgo moderno: Antenas de telecomunicaciones Código de procedimiento administrativo aplicado a la legislación sanitaria Enfoques de gestión del riesgo en salud de la población con enfoque diferencial Modelo de determinantes sociales de la salud Modelos de intervención en salud Componentes del plan decenal y metodología de la estrategia pase a la equidad Conocimiento de la investigación y vigilancia epidemiológica y gestión del conocimiento en salud	Diplomado	35	Servidores públicos de la Secretaría de Salud Municipal
Normatividad Urbanística Cursos Fundamentos de Sistemas de Información Geográfica (SIG).	Afianzar los conocimientos en las relaciones territoriales a través de la comprensión de la legislación urbana e inmobiliaria. Proporcionar elementos conceptuales a los asistentes que les permitan conocer y analizar la política urbana y rural Propiciar la comprensión y el manejo de los concepto de planificación y de gestión urbana Fortalecer la capacidad para elaborar informes de eventos georreferenciados Afianzar los conocimientos en sistemas de información geográfica Adquirir habilidades para el manejo básico de datos cartográficos con herramientas SIG	Fundamentos y teoría general del derecho urbanístico Planeación urbana y ordenamiento territorial Instrumentos de planificación y gestión urbana Estudios de caso y socialización de experiencias Fundamentos de Sistemas de Información Geográfica (SIG) Manejo de herramientas de georreferenciación	Diplomado	35	Servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal
Actualización en normatividad, políticas y lineamientos de la función Archivística del Archivo General de la Nación y del Sistema Nacional de Archivos.	Actualizar los conocimientos en las nuevas políticas archivísticas Fortalecer la experiencia y aplicación de la función archivística a nivel nacional	Ley 594/00 Decretos No.2578-2609/2012 y normas complementarias	Seminario	4	Servidores públicos de la Secretaría General
Diplomado " Servicios Telemáticos"	Fortalecer los conocimientos en servicios básicos de telecomunicaciones Adquirir competencias en manejo de seguridad en redes Apropiar las herramientas de diseño, implementación, configuración y administración de redes y servicios avanzados de telecomunicaciones	Servicios de red Seguridad en redes Sistemas inalámbricos Servicios avanzados de telecomunicaciones	Diplomado	35	Servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal
Capacitación en técnicas de conducción de acuerdo al plan estratégico de seguridad vial según la ley 1503 de 2011.	Brindar herramientas para la aplicación de técnicas de conducción y manejo defensivo	Normatividad Nuevas técnicas de conducción Manejo defensivo Seguridad vial Diferentes tipos de motocicletas Primeros auxilios	Curso	40	Servidores públicos de la Secretaría de Tránsito Municipal
Sensibilización Estrategia de Gobierno en Línea	Brindar herramientas para la apropiación de la estrategia de Gobierno en Línea Generar un cambio de cultura en las actividades diarias de la Administración Central Municipal	Manual de implementación de la estrategia de gobierno en línea	Seminario	35	Servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal
ORFEO	Actualizar a los funcionarios en el conocimiento de los procedimientos y funcionalidad de la herramienta Orfeo	Aplicación del nuevo desarrollo de la herramienta Orfeo	Seminario - Taller	1200	Servidores públicos de las diferentes dependencias de la Administración Central Municipal