



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE
DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

4137.010.21.0.539
RESOLUCIÓN No. (707 20 23) DE

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC-
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA
2018"

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, y en especial las conferidas en el Decreto Extraordinario 411.0.20.0516 de 2016, el Decreto de Delegación 4112.010.20.494 de 2017, en concordancia con el título VI capítulo I de la Ley 909 de 2004, Decreto No. 1083 del 26 de mayo de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que es función del Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, por delegación expresa del Alcalde de Santiago de Cali, Fijar lineamientos para la gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Central de la Alcaldía de Santiago de Cali, y verificar su cumplimiento, como el del caso particular y concreto, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Municipal No. 4112.010.20.494 de junio 30 de 2017 artículo (1) numeral (24) que señala:

"Adoptar, implementar, implantar y ejecutar todo lo concerniente al programa de bienestar social e incentivos y el plan institucional de capacitación de la entidad, de conformidad a la norma vigente".

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 la Función Pública mediante concepto técnico 100 -10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano, con la definición de los siguientes conceptos para delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan:

✓ 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.

✓ 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.

✓ 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

[Firma manuscrita]



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE
DESARROLLO Y INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

4137-010.01.0.539

RESOLUCIÓN No. (97070 23)

DE

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC-
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA
2018"**

requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

✓ 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.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto No. 1083 del 26 de mayo de 2015 señala que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Que en el artículo 2.2.9.2 del anteriormente mencionado decreto se estableció 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

[Firma manuscrita]
Sant



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS Y FORMACIÓN INSTITUCIONAL

4137-010.01.0.539

RESOLUCIÓN No. (770770 03)

DE

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC-
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA
2018"

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 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 presentados mediante los proyectos de aprendizaje en equipos por los organismos, 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 organismos de la Administración Central Municipal.

Que el documento "PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – Vigencia 2018", 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 para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

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 – 2018, a que hace referencia la parte motiva de esta resolución, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación, estará a cargo de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento 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 2018, las que

[Firma manuscrita]



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE
DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN No. 4137.010.210.539
(770720 03) DE

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC-
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA
2018"

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.

PARÁGRAFO: 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.

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.

ARTÍCULO QUINTO: El gasto para atender las actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación, adoptado mediante el presente acto administrativo, se imputará por medio de la siguiente apropiación presupuestal Proyectos de inversión Capacitación y Formación No. 0-2302/45020030003/BP22047901/2-30501 por valor de novecientos un millones veintitrés mil treinta y cuatro pesos (\$901.023.034), asignados al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional para la vigencia fiscal 2018.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los 23 días del mes de Noviembre del año dos mil dieciocho (2018).

HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID
Director Departamento Administrativo
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Revisó: Carlos Alberto Burgos Ramírez – Subdirector de Departamento Administrativo
Nina Córdoba Horta – Contratista
Ángela María Herrera Calero - Profesional Especializado (E)
Jenny Isabel Vera Galvis – Profesional Universitario
Proyectó: Sonia Castillo Quiñones – Secretaria