



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC

Vigencia 2024

CARLOS ANDRÉS ARIAS RUEDA
Presidente Concejo Distrital de Santiago de Cali



CONCEJO

SANTIAGO DE CALI

Contenido

1. Presentación.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVO GENERAL	5
3.1. Objetivos Específicos	5
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	6
5. EJES TEMÁTICOS	8
6. BENEFICIARIOS	9
7. OBLIGACIONES.....	10
8. Estructura del Plan Institucional de Capacitación	11
9. SEGUIMIENTO.....	13
10. REGISTRO.....	13



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

1. Presentación

El Concejo Distrital de Santiago de Cali, basado en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, debe diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento Humano para el año 2024, cuyo propósito es desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos adscritos a la corporación, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Este plan continua con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos 2020-2030, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, al igual que la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes desarrollados por la Oficina de Talento Humano.

Finalmente, para la ejecución del PIC 2024 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. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en los funcionarios, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

A su vez, dentro del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia se incluye la realización del programa de inducción y reinducción de conformidad con lo señalado en las normas vigentes en esta materia.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

2. MARCO NORMATIVO.

El Plan Institucional de Capacitación del Concejo Distrital se construyó considerando la normatividad que rige para las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los fines del estado.

- Constitución Política de Colombia, artículo 53°.
- 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”.
- Ley 734 de 2002, en los artículos 33 y 34, Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Ley 1064 de 2006, “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”
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030” emitido por la Dirección de Empleo Público de marzo de 2020.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

3. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales, conocimientos y capacidades de los Servidores Públicos del Concejo Distrital de Santiago de Cali, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos que lleven al desarrollo profesional de los empleados, en beneficio de los resultados institucionales.

3.1. Objetivos Específicos

- Aportar al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los Servidores públicos desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Iniciar al Servidor Público en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio de la inducción.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en las normas externas e internas que aplican al sector, en los procesos y procedimientos, o en las metas y objetivos, logrando su rápida adaptación al cambio, por medio de la REINDUCCIÓN.
- Potenciar el desarrollo del Talento Humano orientado a la cultura del servicio, integridad del servidor público y la confianza ciudadana



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan el Plan Institucional de Capacitaciones, orientado al desarrollo de las competencias laborales son las siguientes:

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017) pedagógicos.

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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.

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

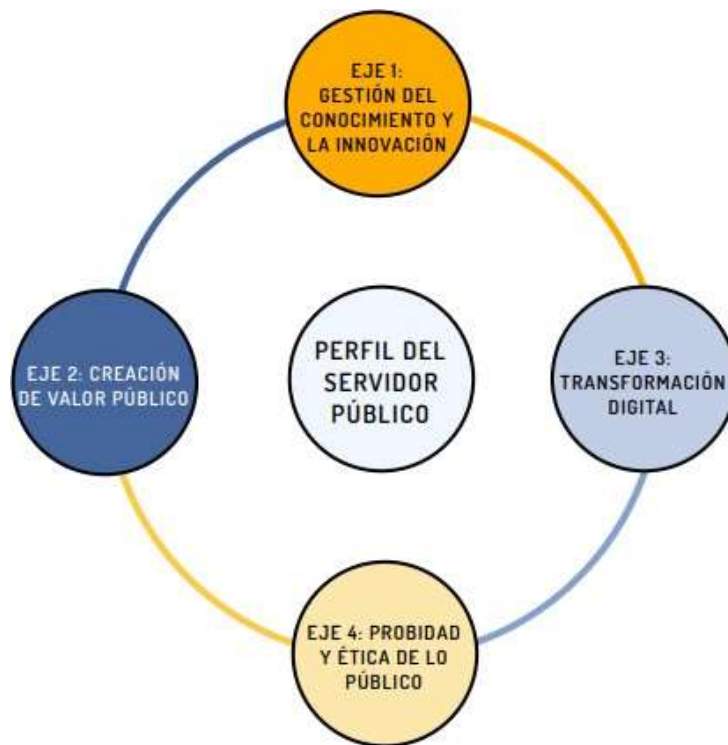


CONCEJO SANTIAGO DE CALI

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. (Decreto 648 de 2017).

5. EJES TEMÁTICOS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación ha priorizado los siguientes ejes temáticos, por considerar que son estos los que agregan valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral:



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



CONCEJO SANTIAGO DE CALI

Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación:

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

Eje 2 Creación de Valor Público:

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

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

Eje 4 Probidad y Ética de lo Público:

La integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades

6. BENEFICIARIOS

Podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación-PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción del Concejo Distrital.

Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y temporales se beneficiarán de los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñarán.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

7. OBLIGACIONES

Los servidores públicos del Concejo Distrital de Santiago de Cali con relación a la capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación programados.

Cuando el servidor público sea designado para participar, y no cumpla con la asistencia sin justificación alguna, o no obtenga calificación satisfactoria, deberá justificarse a la Oficina de Control Interno Disciplinario.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación y la formulación del Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento Humano 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. PNFC 2020 -2030
- El análisis de la ejecución del Programa de Capacitación del año 2023.
- La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta Necesidades de capacitación 2023 remitida de manera electrónica a los Jefes de Oficina.

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 Concejo.

Ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Saber – Saber	- Mecanismos para la medición del desempeño institucional
Saber – Hacer	- Técnicas y/o métodos de redacción - Mecanismos para la medición del desempeño institucional
Saber – Ser	- Trabajo en equipo



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

Eje 2 Creación de Valor Público

Saber – Saber	<ul style="list-style-type: none">- Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
Saber – Hacer	<ul style="list-style-type: none">- Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datosGestión del riesgo de desastres y cambio climático
Saber – Ser	<ul style="list-style-type: none">- Lenguaje claro- Servicio al ciudadano

Eje 3 Transformación Digital:

Saber – Saber	<ul style="list-style-type: none">- Big data- Apropiación y uso de la tecnología
Saber – Hacer	<ul style="list-style-type: none">- Seguridad digital- Mejoramiento de la comunicación
Saber – Ser	<ul style="list-style-type: none">- Ética en el contexto digital y de manejo de datos

Eje 4 Probidad y Ética de lo Público:

Agencia Individual y de Coalición	<ul style="list-style-type: none">- Creación de ‘poder junto con otros(as)’ y no ‘poder sobre otros(as)’ en los procesos de acción colectiva.
Estrategias de Comunicación y Educación	<ul style="list-style-type: none">- Comunicación asertiva- Programación neurolingüística asociada al entorno público
Práctica Reflexiva Continua	<ul style="list-style-type: none">- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.



CONCEJO
SANTIAGO DE CALI

9. SEGUIMIENTO.

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, la oficina de Talento Humano será la encargada de indicar el grado de cumplimiento del cronograma y su respectiva evaluación de la eficacia.

10. REGISTRO.

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada que permita Llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación inmediata de la capacitación: Aplicará para capacitaciones que se lleven a cabo al interior de la entidad. Se efectuará una vez finalice la capacitación a través de un formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros.

En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes a la capacitación, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa. El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.

RAFAEL FERNANO MUÑOZ CERÓN
Jefe Oficina de Talento Humano